

DOI: <https://doi.org/10.23925/ddem.v.2.n.8.61212>

Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional

O COMPLIANCE TRABALHISTA NA OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

LABOR COMPLIANCE IN OBSERVING THE UNITED NATIONS GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

Ynes da Silva Felix¹Polyanne Cruz Soares Silva da Trindade²

RESUMO

Compreendendo a necessidade de respeitar parâmetros mínimos da dignidade da pessoa humana nas relações empregatícias e implementar os direitos sociais, a ONU reconheceu que a empresa, por deter poder econômico significativo, como contrapartida e em razão da função social que exerce, está obrigada a respeitar os direitos humanos. Nesse sentido aprovou, em 2011, uma recomendação contendo os princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos, cujos pilares são proteger, respeitar e reparar. Considerando que, dentre as finalidades do *compliance* trabalhista está à manutenção de todos os aspectos trabalhistas dentro da legalidade, após descrever de forma singela a respeito do surgimento do programa, a presente pesquisa busca analisar a utilização da ferramenta *due diligence* em direitos humanos, que é um procedimento de investigação jurídica, observando os princípios orientadores da ONU, em específico o de número 17. O estudo possui caráter descritivo e exploratório, sendo o método dedutivo, recorrendo, para tanto, aos tipos de pesquisa bibliográfico e documental, a partir de uma revisão de livros, artigos, periódicos, documentos de organizações especializadas e normas nacionais e internacionais sobre a problemática proposta.

Palavras-chave: Princípios Orientadores da ONU; Direitos humanos; Função social da empresa; *Compliance* Trabalhista; *Due diligence*.

ABSTRACT

¹ Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Pós-doutora em Derechos Humanos sobre Las Generaciones de los Derechos Humanos y los Derechos Sociales" na Universidade de Salamanca. Professora titular da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Professora permanente do Curso de Mestrado em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Líder do Grupo de Pesquisa "Direitos Humanos Sociais" vinculado à linha de pesquisa "Direitos humanos, Estado e Fronteiras". Ministra aulas e desenvolve pesquisas em Direitos Humanos, com ênfase em Direitos Sociais, Direito do Trabalho, Direitos humanos sociais, Direito Internacional do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho; mediação e conciliação; migração e fronteira. Orienta trabalhos científicos (monografias, dissertações, teses e artigos científicos). ynesfelix@uol.com.br. <https://orcid.org/0000-0002-8784-6230>.

² Possui graduação em Direito - Centro Universitário UNAES - Anhanguera (2006). Advogada integrante da Ordem dos Advogados do Brasil de Mato Grosso do Sul (OAB-MS 12.518), com atuação nas áreas trabalhista e cível. Conselheira do Tribunal de ética e disciplina de Mato Grosso do Sul gestão 2022-2024. Especialista em Direito e processo do trabalho pela EMATRA da 24ª Região, com especialização em andamento em compliance, LGPD e prática trabalhista pelo IEPREV, mestranda em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). polyannesilva@hotmail.com. <https://orcid.org/0009-0001-3315-4466>.

Understanding the need to respect minimum parameters of human dignity in employment relationships and implement social rights, the UN recognized that the company, because it holds significant economic power, as a counterpart and because of the social function it performs, is obliged to respect the rights humans. In this sense, it approved, in 2011, a recommendation containing the guiding principles of the United Nations on companies and human rights, whose pillars are to protect, respect and repair. , after simply describing the emergence of the program, this research seeks to analyze the use of the due diligence tool in human rights, which is a legal investigation procedure, observing the guiding principles of the UN, in particular number 17.O The study has a descriptive and exploratory character, with a deductive method, resorting to bibliographic and documental research types, based on a review of books, articles, periodicals, documents from specialized organizations and national and international standards on the proposed problem.

Keywords: UN Guiding Principles; Human Rights; Social function of the company; Labor Compliance; Due diligence.

INTRODUÇÃO

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos cujo objetivo é que todas as empresas, inclusive as pequenas e médias, incorporem em sua cultura o respeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos humanos, tendo como parâmetro protegê-los pelo Estado, respeitá-los pelas empresas, repará-los por ambos, visto que possuem uma função social econômica internacional.

Ainda que seja despido de efeito vinculante e dependa de adesão, para a implementação dos princípios as empresas necessitam direcionar sua atuação para modelos de governança que os incorporem como parte da cultura corporativa empresarial.

Com origem na governança, o *compliance* caminha pelo viés de agir em conformidade com as normas e regramentos de determinado local tendo como ferramenta a auditoria *due diligence* em direitos humanos que é um procedimento de investigação jurídica em direitos humanos, cujo objetivo é avaliar riscos e antecipar possíveis impactos inerentes a violação dos direitos humanos pelas empresas.

Assim, a presente pesquisa, após pautar brevemente os direitos humanos e as empresas, busca analisar se o programa de *compliance*, em específico a ferramenta *due diligence* em direitos humanos pode ser aplicado em observância aos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos.

1 OS DIREITOS HUMANOS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos são aqueles que garantem um patamar mínimo à dignidade da pessoa humana, formalizado pela Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, seguidos de dois pactos que formam a Carta Internacional de Direitos Humanos, que foram complementados por sete tratados da ONU e estão em constante processo dinâmico de agregação de novos direitos.

Como parte dos direitos humanos, a OIT adotou a Declaração de Princípios Fundamentais do direito do Trabalho, a ser seguido pelas empresas.

Quanto à necessidade de reconstrução dos direitos humanos, pontua Piovesan:

No momento em que os seres humanos se tornam supérfluos e descartáveis, no momento em que vige a lógica da destruição, em que cruelmente se abole o valor da pessoa humana, torna-se necessária a reconstrução dos direitos humanos, como paradigma ético capaz de restaurar a lógica do razoável. A barbárie do totalitarismo significou a ruptura do paradigma dos direitos humanos, por meio da negação do valor da pessoa humana como fonte do direito. Diante dessa ruptura, emerge a necessidade de reconstruir os direitos humanos, como referencial e paradigma ético que aproxime o direito da moral. (PIOVESAN, 2013, p.190)

Complementando, Piovesan descreve que o direito internacional se ergue no sentido de resguardar o valor da dignidade da pessoa humana, concebida como fundamento dos direitos da humanidade. (PIOVESAN, 2013, p.190).

No que tange as empresas, Lamy Filho defende em seu artigo que:

As empresas surgiram pela expressão econômica da revolução industrial, visto que até então a economia se processava no campo, na oficina do artesão ou no comércio representado por feiras, mercados e lojas, que existira desde sempre na sociedade humana. (LAMY FILHO, 1992, p. 54).

Como consequência da evolução, as empresas estimularam o processo de mudança econômica levando ao capitalismo, ao desenvolvimento tecnológico e a globalização.

Tanto que, Lamy Filho, citou o relatório Sudreal francês sobre a reforma da empresa em 1975 constatando que, o papel motor da empresa é um dos traços dominantes do modelo econômico, sendo fonte de criação de riquezas nacional como lugar de inovação e promoção. (LAMY FILHO, 1992, p. 56).

Como consequência do capitalismo Comparato entendeu que, a busca frenética por lucro, fez com que a direção das empresas estimulasse ao máximo a competitividade entre

executivos e assalariados que se tornou uma prática internacional por meio da globalização. (COMPARATO, 2017).

No contexto de competitividade entre executivos e assalariados, COMPARATO citou como exemplo a empresa General Electric, onde o Presidente do Conselho de Administração da época (1981-2001), Jack Welch, gabava-se por aumentar o valor de mercado da companhia em 4.000 % ao introduzir o princípio da concorrência entre os assalariados, uma vez que todos os anos 10% dos empregados eram despedidos e cada um buscava preservar a qualquer custo o seu emprego sem se preocupar com o seu companheiro de trabalho, que foi denominado como *management by stress* ou gerenciamento de estresse, prática difundida mundialmente. (COMPARATO, 2017).

Em contramão ao gerenciamento de estresse, Lamy Filho, defendeu o imperativo da reumanização das empresas e vinculou o conceito de função social da empresa à responsabilidade social entendendo que, o poder empresarial econômico é tão extraordinário que deve importar necessariamente a responsabilidade social, pagando pela contrapartida ao poder que detém. (LAMY FILHO, 1992, p. 58).

Por isso, observando a necessidade mundial e a responsabilidade social das empresas, no ano de 2011, após ser escolhido para realizar um árduo trabalho, John Ruggie, por meio do Conselho de direitos humanos da ONU aprovou 31 princípios orientadores, sendo de aspecto relevante aos direitos humanos, a pauta normativa deve conter a direção para reger as empresas e direitos humanos.

A globalização esteve presente de forma mais significativa a partir de 1990 e na medida em que houve a crescente exponencial de empresas também houve um crescente desrespeito aos direitos humanos com trabalhos em condições precárias, trabalho infantil, discriminatório e até mesmo forçado.

Explicado por Ruggie em sua obra, com a busca por maximização de lucros e redução de custos humanos as empresas eram responsáveis por inúmeras violações aos direitos humanos, entretanto, houve uma preocupação internacional por inexistir regulamentação no sentido de obstar referidas transgressões. (RUGGIE, 2014, p. 11).

Até então, não se sabia exatamente o que se esperar das empresas visto que a expectativa de proteção, regulação e reparação dos direitos humanos era somente do Estado.

Para suprir a orientação sobre o papel das empresas na cadeia de negócios, foram aprovados em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU os 31 Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos.

O Brasil foi um dos países que adotou os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, visto que reflete a tendência mundial de governança.

Para Ruggie, há uma formação de uma plataforma normativa de recomendações para políticas de alto nível para o fortalecimento da proteção dos direitos humanos frente a violações que envolvam empresas. (RUGGIE, 2014, 185).

Os princípios foram adotados como uma diretriz não vinculante, *soft Law*, ou seja, que não tem força normativa, entretanto, trilhando o caminho de governança observado mundialmente, inclusive por investidores e consumidores, a incorporação dos referidos princípios em sua cultura é tendência a ser seguida.

Nesse sentido, após a aprovação dos princípios orientadores sobre empresa e direitos humanos, iniciou-se a mudança de cultura empresarial no sentido de apropriação do papel da empresa na concretização de seus negócios, onde foi constatado por relatório na 47ª sessão do Conselho de Direitos Humanos e dez anos, após a aprovação dos referidos princípios que muito se fez, entretanto, ainda existe muito a ser implementado e adotado acerca dos princípios orientadores.

No Brasil, o Decreto n.º 9.571 de 21 de novembro de 2018 trouxe em seu bojo as diretrizes previstas nos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos.

Os princípios orientadores são baseados em três pilares: O dever do Estado de proteger os Direitos Humanos, a obrigação das empresas em respeitar os referidos direitos e o compromisso de ambos em reparar em caso de violação aos direitos humanos.

Na presente pesquisa, para maior compreensão, transcreve-se os princípios que são inerentes às empresas no intuito de correlacionar com *compliance* trabalhista e sua observância aos direitos humanos, em específico os que tratam sobre o dever de respeitar e a ferramenta de *due diligence*, veja-se:

A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

11. As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que elas devem se abster de violar os direitos humanos e devem enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento.

12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

13. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: (a) Evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer; (b) Busquem prevenir ou mitigar impactos

adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos.

14. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. Contudo, a magnitude e a complexidade dos meios pelos quais as empresas cumprem com essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos adversos das empresas nos direitos humanos.

15. Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem ter políticas e processos adequados em função do seu tamanho e circunstâncias, incluindo: (a) Um compromisso político de observar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; (b) Um processo de devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como elas abordam seus impactos nos direitos humanos; (c) Processos que possibilitem reparar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos causados por elas ou para os quais tenham contribuído.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS COMPROMISSO POLÍTICO 16. Para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade por meio de declaração política que: (a) Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa; (b) Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; (c) Estabeleça as expectativas de direitos humanos da empresa com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços; (d) Esteja publicamente disponível e seja disseminada interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes interessadas; (e) Seja refletida em diretrizes políticas e processos operacionais necessários para incorporá-la no âmbito de toda a empresa.

DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS 17. Para identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar um processo de devida diligência em direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos direitos humanos; a consideração desses impactos nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; a adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados. A devida diligência em direitos humanos: (a) Deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais; (b) Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos nos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações; 24 (c) Deve ser contínua, reconhecendo que os riscos nos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa.

Dentre os princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos, estão presentes algumas ferramentas do *compliance* prevista no Decreto n.º 11.129 de 11 de julho de 2022, em específico a *due diligence*.

O Decreto n.º 8.420/2015 que dispunha sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática dos atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, foi revogado pelo Decreto n.º 11.129 de 11 de julho de 2022, que trata sobre o mesmo tema.

Assim, para fins observar 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, o artigo 57 do Decreto n.º 11.129 de 11 de julho de 2022 estabeleceu parâmetros para implementação do programa de *compliance*.

Logo, o *compliance* trabalhista traz como ferramentas os parâmetros descritos no Decreto n.º 11.129 de 2022, que são:

comprometimento da alta gestão, código de conduta, regulamento interno, políticas de integridade, treinamentos corporativos a respeito do programa, gestão de riscos, *due diligence*, controles internos, monitoramento do programa de *compliance*, canais de denúncias com proteção ao denunciante e com as devidas sanções.

Com parte introdutória, no próximo item será abordado o conceito e a origem do instituto do *compliance*.

2 COMPLIANCE TRABALHISTA

O *compliance* é um programa de adequação às exigências legais que tem como objetivo a mitigação dos riscos e disseminação de uma cultura ética e de conformidade.

Os pilares do programa de *compliance* são prevenir, detectar e reparar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer no local em que será implementado.

Historicamente, ensaios do instituto de *compliance* surgiram no mundo ano de 1913 com a criação do Banco Central Americano que teve como objetivo implementar um sistema mais seguro e estável. (SILVA, 2018).

A partir de então houve a instituição de diversos institutos com a mesma finalidade:

em 1930 a criação do *Bank of International Settlements*, na Conferência de Haia, sediado em Basileia – Suíça; em 1933-1934 a Criação da *Securities and Exchange Commission* (SEC); em 1945 a criação do fundo monetário do BIRD, na Conferência de *Bretton Woods*. (SILVA, 2018).

Somente em 1950 que se têm efetivamente registros do programa de *compliance*, quando foram criadas alternativas para melhoria de sistemas de controles internos, que foi o ano em que o *Prudential Securities* realizou a contratação de advogados para acompanhar a legislação e monitorar as atividades com valores mobiliários. (SILVA, 2018).

Daí em diante, iniciou a era *compliance*, onde em 1960 a SEC insistiu na contratação de *compliance officers*, cujo objetivo era criar procedimentos internos de controles, treinar pessoas e monitorá-las, para que as áreas de negócios pudessem ter supervisão. (SILVA, 2018).

Na década seguinte, em 1970, ocorreu o desenvolvimento de mercado de opções e metodologias de *Corporate Finance, Chinese Walls, Insider Trading*. (SILVA 2018).

Em seguida, foi criado o comitê da Basileia para supervisão Bancária em 1974, o *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) em 1977 e em 1980 a atividade de *compliance* se expande para as demais atividades financeiras no mercado americano. (SILVA, 2018).

O ano de 1988 foi marcado pelo primeiro acordo de capital da Basileia, onde foi estabelecido padrões para determinação do capital mínimo das instituições financeiras. (SILVA, 2018).

Em 1996 foram emitidas 40 recomendações sobre lavagem de dinheiro pela *Financial Action Task Force* ou Grupo de Ação Financeira sobre Lavagem de Dinheiro (GAFI/FATF). No mesmo ano foi criado o *Caribbean Financial Action Task Force* (CFATF). (SILVA, 2018).

Ainda sobre marco na mudança das regras de negócios, houve a complementação do primeiro acordo de capital em 1996 pelo comitê de supervisão bancária também de Basileia, a criação de 25 princípios para uma Supervisão Bancária eficaz, a criação da *Asia/Pacific Group on Money Laundering* (AGP). (SILVA, 2018).

Em 1998, se iniciou a era dos controles internos, no Comitê de Basileia, por meio da publicação dos 13 princípios concernentes à supervisão bancária, tendo como fundamentos a ênfase na necessidade de Controles internos efetivos e a promoção da estabilidade do Sistema Financeiro Mundial. (SILVA, 2018).

Em 1999 houve a criação do *Eastern and Southern Africa Anti-Money Laundering Group* (ESAAMLG), em 2001 - Falha nos Controles Internos e Fraudes Contábeis levam a ENRON à falência; criação do Grupo de Acción Financeira da Sudamérica (GAFISUD) uma organização intergovernamental, fundada formalmente em 8 de dezembro de 2000, com o objetivo de atuar em Prevenção à Lavagem de dinheiro em âmbito regional, agregando países da América do Sul. (SILVA, 2018).

Em 2002, com a concordata da *Worldcom*, pela falha de controles internos, o Congresso Americano publica o *Sarbanes-Oxley Act*, determina às empresas registradas na SEC a adoção das melhores práticas contábeis, independência da Auditoria e criação do Comitê de Auditoria. (SILVA, 2018).

Estes acontecimentos ocorreram no mundo desde os primeiros ensaios do instituto.

No Brasil, pode-se dizer que o instituto de *compliance* é recente, houve a publicação pelo Congresso Nacional da Lei 9.613/98, que dispõe sobre crimes de lavagem ou ocultação de bens, prevenção da utilização do Sistema Financeiro Nacional para atos ilícitos previstos na referida lei e cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF). (SILVA, 2018).

A adoção de 13 princípios pelo Conselho Monetário Nacional, por meio da Resolução n.º 2.554/98, que dispõe sobre a implantação e implementação de sistemas de controles internos, que é alterada pela Resolução n.º 3.056. (SILVA, 2018).

Em 2003, o Conselho Monetário Nacional publica a Resolução n.º 3.198, utilizando como base as publicadas pelo *Sarbanes & Oxley Act*, em seguida a emissão da Carta-Circular n.º 3.098, que dispõe sobre a necessidade de registro e comunicação ao BACEN de operações em espécie de depósitos e saques a partir de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a criação do Comitê de supervisão Bancária da Basileia para implementação de práticas recomendáveis para gestão e supervisão de riscos operacionais e em 2011, a criação do *UK Bribery Act*. (SILVA, 2018).

Por meio da Lei anticorrupção n.º 12.846/2013, que foi regulamentado pelo Decreto 8.420/15, para atender manifestações dos cidadãos contra a corrupção, as nominadas “vem pra rua” e “o gigante acordou” surgiu legalmente o *compliance*.

O Decreto 11.129/22 que revogou o Decreto 8.420/2015, regulamenta a Lei n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e traz parâmetros para implementação do instituto.

Nos dias atuais, inúmeros decretos determinam a implementação do programa em diversos setores, em especial cita-se o Decreto n.º 9.571/2018 que estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos e o Decreto n.º 11.205 de 26 de setembro de 2022 que institui o Programa de Estímulo a conformidade normativa trabalhista, no âmbito do Ministério do Trabalho e previdência.

Isto evidencia que o *compliance* trabalhista é um programa que se enquadra nas diretrizes dos princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos.

E ainda, nos dias atuais, no Brasil e no mundo tem se observado mecanismos de governança ligados aos moldes da conformidade, ou seja, aos moldes do *compliance*, com vistas a respeitar os direitos humanos.

Por isso, no item a seguir, será abordado sobre a implementação do *compliance* trabalhista, em específico a ferramenta *due diligence*, correlacionando com as diretrizes dos

princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos no que se refere ao programa.

3 COMPLIANCE TRABALHISTA NA OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

O *compliance* visa a garantir atuação ética no ambiente corporativo, regulamentado pelo artigo 57 do Decreto 11.129/22 que trouxe os parâmetros para aplicação do programa.

Especificamente no inciso XIV, do artigo 57 do Decreto 11.129/22 há a previsão da ferramenta de 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, que é a *due diligence*.

Pois bem, a ferramenta de *compliance* de que se trata o presente artigo é a auditoria *due diligence* que para Carvalho; Bertoceli; Alvin e Venturini:

Consiste na constituição de uma equipe multidisciplinar para análise das informações disponíveis, tais quais, quantidade de processos, apuração de valores, negociação, possibilidade de êxito, tendências jurisprudenciais, provisões financeiras, mudança de práticas internas com efeitos práticos para tomada de decisão para gestão de riscos. (CARVALHO; BERTOCELI; ALVIN e VENTURINI, 2020, p.82).

Igualmente, a *due diligence* também é utilizada por empresas para investigação de anticorrupção de terceiros que se pretende relacionar, incluindo verificação de imagem e reputação perante o mercado, com eventual envolvimento em casos de fraudes, corrupção ou outros ilícitos relevantes a fim de evitar riscos ao seu negócio (CARVALHO; BERTOCELI; ALVIN e VENTURINI, 2020, p. 270).

Por meio da ferramenta de investigação, que deve ser utilizada periodicamente, analisa-se a empresa de maneira geral quanto a estrutura societária, administradores e sócios ou fornecedor que se relaciona, se possui alguma condenação por improbidade, no intuito de se buscar a idoneidade e diminuir os riscos do negócio.

Na investigação em *due diligence*, é muito importante o terceiro possuir as outras ferramentas do *compliance* trabalhista, como o regulamento interno, código de conduta e políticas internas, visto que será um indicador da busca de adequação às normas vigentes.

Outrossim, o mecanismo de *due diligence* é muito implementado em aquisição e fusões de empresas, justamente com a finalidade de avaliar os riscos e tomadas de decisões quanto a negociação, uma vez que há a previsão da responsabilidade do sucessor no artigo 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

No que tange a investigação jurídica da *due diligence* em direitos humanos, o objetivo é avaliar riscos e antecipar possíveis impactos inerentes a violação dos direitos humanos pelas empresas.

Nesse contexto, a citação se refere a respeito dos deveres relativos às empresas e o respeito aos direitos humanos que trata o Decreto n.º 9571/2018, artigos 6º a 8º, que estabelece diretrizes nacionais sobre Direitos Humanos:

Art. 6º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:

I - agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral;

II - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais,

III - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

IV - adotar compromisso de respeito aos direitos humanos, aprovado pela alta administração da empresa, no qual trará as ações que realizará, para evitar qualquer grau de envolvimento com danos, para controlar e monitorar riscos a direitos humanos, assim como as expectativas da empresa em relação aos seus parceiros comerciais e funcionários;

V - garantir que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais reflitam o compromisso com o respeito aos direitos humanos;

VI - implementar o compromisso político assumido nas áreas da empresa, publicá-lo e mantê-lo atualizado, com destaque, nos sítios eletrônicos e nos canais públicos da empresa e constituir área ou pessoa responsável para acompanhar o seu cumprimento;

VII - promover a consulta livre, prévia e informada das comunidades impactadas pela atividade empresarial;

VIII - criar políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitem os direitos humanos, tais como a adoção de critérios e de padrões sociais e ambientais internacionalmente reconhecidos para a seleção e a execução de contratos com terceiros, correspondentes ao tamanho da empresa, à complexidade das operações e aos riscos aos direitos humanos;

IX - comunicar internamente que seus colaboradores estão proibidos de adotarem práticas que violem os direitos humanos, sob pena de sanções internas;

X - orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

XI - estimular entre fornecedores e terceiros um convívio inclusivo e favorável à diversidade;

XII - dispor de estrutura de governança para assegurar a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas aos direitos humanos;

XIII - incorporar os direitos humanos na gestão corporativa de risco a fim de subsidiar processos decisórios;

XIV - adotar indicadores específicos para monitorar suas ações em relação aos direitos humanos; e

XV - adotar iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do código de conduta e dos mecanismos de governança.

Art. 7º Compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com iniciativas para:

I - manter ambientes e locais de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no ambiente de trabalho, as condições de acessibilidade necessárias ao desenvolvimento pleno de suas atividades;

II - observar os direitos de seus colaboradores de:

a) se associar livremente;

b) afiliar-se a sindicatos de trabalhadores;

c) participar dos conselhos de trabalho;

d) envolver-se em negociações coletivas;

e) receber os benefícios previstos em lei, incluídos os repousos legais; e

f) não exceder a jornada de trabalho legal;

III - manter compromisso com as políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e garantir ambiente de trabalho saudável e seguro;

IV - não manter relações comerciais ou relações de investimentos, seja de subcontratação, seja de aquisição de bens e serviços, com empresas ou pessoas que violem os direitos humanos;

V - respeitar os direitos de crianças e adolescentes, de forma a incluir, em seus planos de trabalho, assim como exigir de seus fornecedores, empresas coligadas, controladas, subsidiárias e parceiras, ações preventivas e reparatórias para evitar riscos, impactos e violações a direitos de crianças e adolescentes, especialmente as de enfrentamento, erradicação do trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes;

VI - avaliar e monitorar os contratos firmados com seus fornecedores de bens e serviços, parceiros e clientes que contenham cláusulas de direitos humanos que impeçam o trabalho infantil ou o trabalho análogo à escravidão;

VII - adotar medidas de prevenção e precaução, para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas atividades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança de seus empregados; e

VIII - assegurar a aplicação vertical de medidas de prevenção a violações de direitos humanos.

§ 1º A inexistência de certeza científica absoluta não será invocada como argumento para adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos empregados.

§ 2º As medidas de prevenção e precaução a violações aos direitos humanos serão adotadas em toda a cadeia de produção dos grupos empresariais.

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I - resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência;

II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

III - promover o acesso da juventude à formação para o trabalho em condições adequadas;

IV - respeitar e promover os direitos das pessoas idosas e promover a sua empregabilidade;

V - respeitar e promover os direitos das pessoas com deficiência e garantir a acessibilidade igualitária, a ascensão hierárquica, a sua empregabilidade e a realização da política de cotas;

VI - respeitar e promover o direito de grupos populacionais que tiveram dificuldades de acesso ao emprego em função de práticas discriminatórias;

VII - respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica,

VIII - buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação;

IX - respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial; e

X - efetivar os direitos sociais, econômicos e culturais das comunidades locais e dos povos tradicionais, respeitadas a sua identidade social e cultural e a sua fonte de subsistência e promover consulta prévia e diálogo constante com a comunidade.

Logo, o *compliance* trabalhista é um importante instrumento para aplicação das leis, portarias, decretos, regulamentos internos, normas internacionais, convenções e acordos coletivos para a implementação de uma cultura de boas práticas e trazer benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, especificamente a implantação de código de conduta que contenham políticas de implementação dos direitos humanos na atividade empresarial, abordado pelos princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos e pelo o Decreto n.º 9.571 de 21 de novembro de 2018.

Por isso, entende-se ser plenamente aplicável o programa de conformidade na área trabalhista, em específico a ferramenta de *due diligence*, observando os princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos.

Portanto, as vantagens da implementação da ferramenta *due diligence* na área trabalhista, no caso de aquisição ou fusão de empresas, são evitar responder por sucessões empresariais e arcar com passivos oriundos de reclamações trabalhistas e, manter da reputação

empresarial perante o mercado, evitando junções com empresas que tenha praticado algum tipo de corrupção.

De igual modo, conclui que o ideal da implementação da investigação jurídica da *due diligence* em direitos humanos é verificar as vulnerabilidades da empresa em que se implementa, impedindo violar os direitos humanos antecipando possíveis impactos inerentes a violação dos direitos humanos pelas empresas.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, se verificou que com a globalização e a crescente violação aos direitos humanos pelas empresas, houve a necessidade de contrapartida para adequação à conformidade, ou seja, ao cumprimento do conjunto normativo vigente, em especial, com observância aos direitos humanos.

Outrossim, ainda como contrapartida das empresas, houve a necessidade de se estabelecer princípios orientadores sobre direitos humanos sobre empresas pela ONU.

De igual modo, a presente pesquisa desenvolveu acerca do *compliance* trabalhista funcionando como um programa de adequação e proteção ao trabalho, que possui diversas ferramentas, entre elas a *due diligence*.

Nessa esteira, se discorreu acerca da ferramenta de auditoria em *due diligence* que foi observada pelos princípios orientadores das nações Unidas sobre empresas.

Ponderou-se sobre o surgimento do instituto de *compliance* no mundo e no Brasil, trazendo nuances dos dias atuais, com a conclusão de que a empresa deve observar a adequação aos parâmetros legais em vigor, como tendência.

Em seguida, a pesquisa abordou acerca da investigação jurídica em direitos humanos *due diligence*, parte do *compliance* trabalhista, funcionando como mecanismo de antecipar riscos e proporcionar imediata reparação em caso de violação dos direitos humanos.

E por fim, foi evidenciado a respeito da adequação dos usos das ferramentas do *compliance* trabalhista na observância dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU e suas vantagens de não responder por passivos trabalhistas, não manchar a imagem e reputação empresarial e o mais importante evitar violações aos direitos humanos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **DECRETO Nº 11.129, DE 11 DE JULHO DE 2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, 18 de março de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019022/2022/Decreto/D11129.htm#art70 Acesso em 12/06/2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília (DF), 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 30/07/2022.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 30/07/2022.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei n.º 9.571 de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm Acesso em 30/07/2022.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei n.º 11.205 de 26 de setembro de 2022**. Institui o Programa de Estímulo a conformidade normativa trabalhista - Governo Mais legal – Trabalhista no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11205.htm. Acesso em 30/07/2022.

CARVALHO, André Castro; ALVIM, Tiago Cripa; BERTOCCELLI, Rodrigo; VENTURINI, Otavio (Coord). **Manual de Compliance**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Civilização Capitalista**. São Paulo: Saraiva, 2017.

LAMY FILHO, Alfredo. **A função social da empresa e o imperativo de sua reumanização**. In Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, v. 190. Outubro/dezembro de 1992, p. 54-60.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SILVA, Rui Bezerra. **O que é Compliance? Conceitos & Ferramentas na Visão de um Auditor Interno**. Editora: Albatroz, Rio de Janeiro, 2018.

Recebido – 14/03/2023

Aprovado – 24/06/2023