

COMPLIANCE: MECANISMO EMPRESARIAL DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS¹

**Cassiano Vinícius dos Santos Beck², Ana Luísa Dessoy Weiler³, Euselia Paveglia Vieira⁴,
Jorge Oneide Sausen⁵, Joice Graciele Nielsson⁶**

¹ Artigo desenvolvido para fins de conclusão da Disciplina Governança e Responsabilidade Social Corporativa, ministrada pela Professora Dra. Euselia Paveglia Vieira. 3º bimestre/2022.

² Mestrando em Desenvolvimento Regional no Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Desenvolvimento Regional da UNIJUI. Pós-graduando em Governança, Riscos, Regulação e Compliance em Saúde. Pós-graduado em Direito Corporativo e Compliance; Direito, Compliance e Gestão de Riscos; e Gestão de Negócios em Saúde. Ijuí, Rio Grande do Sul. E-mails: cassiano.beck@sou.unijui.edu.br

³ Mestranda em Direitos Humanos no Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito da UNIJUI. Bolsista PROSUC/CAPES. Integrante do Grupo de Pesquisa Biopolítica e Direitos Humanos. Ijuí, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: anadessoyweiler@hotmail.com

⁴ Doutora em Administração pela Universidad Nacional de Misiones – UNAM (Argentina). Professora do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Desenvolvimento Regional da UNIJUI. E-mail: euselia@unijui.edu.br

⁵ Pós-Doutor em Administração pela Fundação Getúlio Vargas; Doutor em Engenharia da Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina; Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Bacharel em Administração pela Universidade Regional do Estado do Rio Grande do Sul. e-mail: josausen@unijui.edu.br

⁶ Doutora em Direito pela UNISINOS. Professora do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Direito da UNIJUI. E-mail: joice.nielsson@unijui.edu.br

RESUMO

O artigo trata da importância dos direitos humanos para as empresas e como o *compliance* tem se apresentado enquanto um mecanismo para a efetivação dos direitos, destacando o 10º pilar, introduzido pela *Legal Ethics Compliance* no final de 2020, que diz respeito à inclusão e diversidade. O trabalho foi construído tendo por problema de pesquisa a seguinte pergunta: em que medida o *compliance* é um mecanismo eficaz para a efetivação dos direitos humanos às empresas no Brasil? Como objetivo principal compreender o papel dos direitos humanos dentro da empresa e o *compliance* como forma de efetivação dos mesmos, dividindo-se em três seções: a) compreender, a partir do *Guiding Principles on Business and Human Rights*, o dever das empresas em respeitar os direitos humanos; b) apresentar o *compliance* por meio de seu histórico, conceito e pilares, e sua relação com o *Guiding Principles on Business and Human Rights*; e, c) desenvolver o conceito de diversidade e inclusão do 10º pilar do *compliance* e sua importância na busca da efetivação dos direitos humanos pelas empresas que optam por utilizar esse mecanismo. A metodologia utilizada é a de pesquisa descritiva, bibliográfica e qualitativa. Constatou-se que são poucas as pesquisas realizadas sobre o décimo pilar e sua efetividade ou não no Brasil, demonstrando a necessidade de produções científicas pautadas em pesquisas empíricas acerca do tema. E por fim, conclui-se o quanto essencial é a inclusão do décimo pilar sobre diversidade e inclusão no *compliance*, visto a ausência de lideranças mulheres, LGBTQIA+, entre outros, nas empresas brasileiras.

Palavras-chave: *Compliance*. Décimo pilar. Direitos Humanos. Diversidade. Inclusão.

ABSTRACT

The article deals with the importance of human rights for companies and how compliance has been presented as a mechanism for the realization of rights, highlighting the 10th pillar, introduced by Legal Ethics Compliance at the end of 2020, which concerns inclusion and diversity. The work was built with the following question as a research problem: to what extent is compliance an effective mechanism for the realization of human rights to companies in Brazil? The main objective is to understand the role of human rights within the company and compliance as a way of making them effective, divided into three sections: a) to understand, based on the Guiding Principles on Business and Human Rights, the duty of companies to respect human rights; b) present compliance through its history, concept and pillars, and its relationship with the Guiding Principles on Business and Human Rights; and, c) develop the concept of diversity and inclusion of the 10th pillar of compliance and its importance in the search for the realization of human rights by companies that choose to use this mechanism. The methodology used is descriptive, bibliographical and qualitative research. It was found that there are few studies carried out on the tenth pillar and its effectiveness or not in Brazil, demonstrating the need for scientific production based on empirical research on the subject. And finally, it is concluded how essential the inclusion of the tenth pillar on diversity and inclusion in compliance is, given the absence of female leaders, LGBTQIA+, among others, in Brazilian companies.

Keywords: Compliance. Tenth pillar. Human Rights. Diversity. Inclusion.

INTRODUÇÃO

Este artigo aborda a importância dos direitos humanos para as empresas e como o *compliance* tem se apresentado enquanto um mecanismo para a efetivação dos direitos, destacando o 10º pilar, introduzido pela *Legal Ethics Compliance* no final de 2020, que diz respeito à inclusão e diversidade. Trata-se de um tema de especial relevância diante do contexto histórico atual, pós-pandêmico, onde o tema da diversidade e inclusão, que sempre foi de suma importância, tomou novas proporções devido aos movimentos sociais contra a violência de gênero, raça e LGBTQI+.

O programa de *compliance* é um código de ética adotado pelas corporações, que orienta questões relacionadas a conflitos de interesse, informações divulgadas e o cumprimento de normas legais e diretrizes, regido por dez pilares (ANDRADE; ROSSETTI, 2016). No Brasil, o programa é regido pelo Decreto 8420/2015, com destaque ao artigo 41 (BRASIL, 2015).

O artigo foi construído tendo por problema de pesquisa a seguinte pergunta: em que medida o *Compliance* é um mecanismo eficaz para a efetivação dos direitos humanos às empresas no Brasil? Tendo como hipótese inicial que o *compliance* tem em seus pilares vários

dos princípios elencados no *Guiding Principles on Business and Human Rights* da Organização das Nações Unidas, para além de acompanhar as mudanças sociais de suma relevância, introduzindo um pilar sobre diversidade e inclusão em seu programa, o que se busca demonstrar nas avaliações e discussões, apresentando dados que apontam a desigualdade dentro das empresas.

A pesquisa busca compreender o papel dos direitos humanos dentro da empresa e o compliance como forma de efetivação dos mesmos. Para dar concretude ao objetivo geral, os objetivos específicos refletem três seções na fundamentação teórica, sendo: a) compreender, a partir do *Guiding Principles on Business and Human Rights*, o dever das empresas em respeitar os direitos humanos; b) apresentar o *compliance* por meio de seu histórico, conceito e pilares, e sua relação com o *Guiding Principles on Business and Human Rights*; e, c) desenvolver o conceito de diversidade e inclusão do 10º pilar do *compliance* e sua importância na busca da efetivação dos direitos humanos pelas empresas que optam por utilizar esse mecanismo. Utilizando-se da pesquisa descritiva, conceituando os fenômenos estudados e concluindo sua importância a partir de análise dos dados colhidos em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial - IBDEE com 61 organizações brasileiras (BLANCHET; SILVA, PAIVA, 2021).

A supracitada pesquisa concluiu o quão essencial é a inclusão do décimo pilar sobre diversidade e inclusão no *compliance*, visto a ausência de lideranças mulheres, LGBTQIA+, entre outros, nas empresas brasileiras.

É neste contexto que a pesquisa se justifica, por abordar os pilares do *compliance*, sua importância e o porquê da inclusão do 10º pilar no final do ano de 2020. Ainda, justifica-se pela ausência de pesquisas acerca do tema, uma vez que em pesquisa realizada na plataforma de periódicos da Capes, com as palavras-chave “*compliance*” e “*décimo pilar*” não foram localizadas pesquisas científicas.

METODOLOGIA

Para compreender o incremento do pilar de diversidade e inclusão aos pilares do *compliance* fez-se pesquisa de dados em documentos confiáveis que demonstrassem a discriminação dentro das empresas. Frise-se que a escolha da pesquisa se deu pela veracidade, número de



organizações pesquisas e atualidade, e sendo o 10º pilar do compliance muito recente ainda há poucas pesquisas empíricas acerca da temática.

Trata-se de uma pesquisa descritiva, apresentando conceitos e analisando dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial - IBDEE, coordenada por Blanchet e Paiva e Silva (2021), buscando responder os objetivos do trabalho.

O COMPLIANCE E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Ao tratar do dever das empresas de respeitar os direitos humanos, a Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 2011, divulgou o *Guiding Principles on Business and Human Rights*¹ desenvolvido pelo Professor PhD. John Ruggie e aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da Organizações Unidas. O documento é resultado de seis anos de pesquisa e apresenta três pilares orientadores das empresas, quais sejam: proteger, respeitar e reparar. A partir desses três pilares foram forjados 31 princípios, que servem como diretriz para os Estados e Empresas quanto à aplicação dos direitos humanos, e possíveis soluções diante da violação dos mesmos (ONU, 2011).

Silva e Moreira (2020, p. 2), salientam que “os Princípios Orientadores tratam-se de *soft law*, ou seja, são de adesão voluntária por parte dos Estados e Empresas, tendo caráter – como o próprio nome diz – orientador, e não obrigacional”, o que não significa que os Estados que não aderirem aos documentos sairão ilesos em caso de violação dos direitos humanos, uma vez que os Estados estão sob a vigilância de leis nacionais e internacionais de proteção desses direitos.

Os pilares de proteger e reparar dizem respeito à atuação do Estado diante das empresas. O primeiro deles diz respeito à proteção que o Estado deve proporcionar contra abusos de direitos humanos em seu território por terceiros, incluindo empresas, criando medidas adequadas para prevenir, punir e corrigir tais atos. Ainda, tem o dever de estabelecer claramente diretrizes para que as empresas respeitem os direitos humanos em todas as suas operações, dentre outras atribuições que visam a proteger, para além do Estado, as empresas e todos os agentes envolvidos (ONU, 2011).

¹ Traduzido no Brasil como “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” ou “Princípios de John Ruggie”

No que diz respeito ao pilar de reparação, cabe ao Estado tomar medidas que garantam a reparação de direitos humanos violados, seja por meio judicial, administrativo, legislativos, ou outros meios cabíveis. Devem, também, criar meios eficazes e de fácil acesso para denúncias de questões relacionadas aos direitos humanos violados dentro das empresas, da mesma forma que o Estado deve incentivar que as empresas de pequeno, médio e grande porte, criem canais de denúncia e reparação de abuso aos direitos humanos (ONU, 2011).

Cabe frisar, antes de adentrar na no pilar do respeito, o qual é direcionado às empresas, que o documento forjado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, destaca em ambos princípios que cabem ao Estado cumprir, a importância da criação de canais de comunicação, transparência e solução de conflitos de forma não litigiosa, usando a judicialização como alternativa apenas quando as demais falharem.

Quanto às empresas, propriamente ditas, a ONU determina que o pilar do respeito seja incorporado às mesmas. Destacam-se nesse momento, os seguintes princípios:

11. As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem evitar infringir os direitos humanos de terceiros e devem abordar os impactos adversos sobre os direitos humanos com os quais estão envolvidos. (ONU, 2011, p. 13, tradução nossa)

E ainda,

13. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas empreendimentos: (a) Evitar causar ou contribuir para impactos adversos sobre os direitos humanos por meio de suas próprias atividades e abordam esses impactos quando ocorrer; (b) Procurar prevenir ou mitigar impactos adversos sobre os direitos humanos que são diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços por suas relações comerciais, mesmo que não tenham contribuído para esses impactos. (ONU, 2011, p. 14, tradução nossa)

No Brasil o princípio da função social da propriedade, elencada no artigo 170, inciso III, da Constituição Federal de 1988², faz alusão à função social da propriedade, que também poderá se estender às corporações, que conglomeram propriedades, as quais, apesar de não terem responsabilidade primária na solução de problemas sociais, devem auxiliar na solução. Ou seja,

A empresa, ao reunir enorme capacidade de influência perante a coletividade, não pode ser tratada apenas como uma produtora de rendas, mas também como um

² Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III - função social da propriedade; (BRASIL, 1988)

poder. Tal capacidade não traz somente direitos, mas também obrigações. Dessa forma, deve ser exigida da companhia uma proporcional – e correspondente – responsabilidade social. (PAIVA, 2016, p. 173)

É visto que no Brasil o direito à propriedade - aqui relacionado à propriedade empresarial - por ter uma função social, está alicerçado no princípio da dignidade humana e, conseqüentemente, diretamente relacionado ao cumprimento dos direitos humanos. Todavia, no que diz respeito ao cumprimento dos referidos princípios há desafios apresentados pelo capitalismo, criando-se a dicotomia entre o lucro e responsabilidade. Pode-se ainda ir além, questionando se nas empresas o cumprimento dos direitos humanos não é uma mera obrigação na prática (PAIVA, 2016).

Por conta disso, em 21 de novembro de 2018, entrou em vigor o Decreto nº 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, as quais podem ser implementadas de forma voluntária pelas empresas, instituindo como incentivo o Selo “Empresa e Direitos Humanos”, às empresas que voluntariamente implementarem as diretrizes (BRASIL, 2018).

O referido decreto prevê às empresas - dentre outras medidas - a divulgação dos instrumentos internacionais de responsabilidade social e direitos humanos, destacando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, destacando-se neste trabalho o primeiro documento (BRASIL, 2018).

Dito isso, autores têm percebido no *compliance*, “um importante instrumento para a adequação das empresas às normas legais e também às condutas morais e éticas exigidas pela sociedade, e com isso levando as empresas a minimizar seus riscos e aumentarem seus lucros” (SILVA; MOREIRA, 2020, p. 2), para além de apresentar pilares que se assemelham - senão idênticos - aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, sendo o assunto tratado com maior rigor nos tópicos seguintes.

O programa de *compliance* (integridade) segundo o art. 41 do Decreto nº 8420/2015 (BRASIL, 2015):

[...] consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e

diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Os direitos humanos, destacando-se aqui os princípios 16, 17, 18, 19, 20 do referido documento³. Neste alinhamento legislativo, a integridade se relaciona a mecanismos internos nas corporações que auxiliam no combate à corrupção, mas, além disso, poderá atacar demais fraudes e irregularidades dando um caráter mais abrangente.

O referido programa de *compliance* na visão de Andrade e Rossetti (2016, p. 179), é a “adoção pelas corporações de um código de ética para seus principais executivos, que deverá

³ COMPROMISSOS COM A POLÍTICA

16. Como base para incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, empresas de negócios devem expressar seu compromisso de cumprir esta responsabilidade por meio de uma declaração de política que: (a) Seja aprovado no nível mais alto da empresa comercial; (b) É informado por especialistas internos e/ou externos relevantes; (c) Estipule as expectativas de direitos humanos da empresa em relação ao pessoal, parceiros de negócios e outras partes diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços; (d) Está publicamente disponível e comunicado interna e externamente a todo o pessoal, parceiros de negócios e outras partes relevantes; (e) Está refletido nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporá-lo em toda a empresa.

DILIGÊNCIAS EM DIREITOS HUMANOS

17. A fim de identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como eles abordam seus impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem levar a devida diligência em direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos, integrando e agindo sobre as descobertas, rastreando as respostas e comunicando como os impactos são abordados. Diligências em direitos humanos: (a) Deve abranger os impactos adversos aos direitos humanos que o negócio empresa pode causar ou contribuir por meio de suas próprias atividades, ou que podem estar diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços por suas relações comerciais; (b) Variará em complexidade com o tamanho da empresa comercial, a risco de impactos graves sobre os direitos humanos, e a natureza e o contexto suas operações; (c) Deve ser contínuo, reconhecendo que os riscos de direitos humanos podem mudar ao longo do tempo à medida que as operações da empresa de negócios e contexto operacional evoluir.

18: A fim de avaliar os riscos de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos com que podem estar envolvidos por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais. Este processo deve: (a) Basear-se em direitos humanos externos internos e/ou independentes perícia; (b) Envolver consultas significativas com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes, conforme apropriado ao tamanho da empresa de negócios e a natureza e o contexto da operação.

19. A fim de prevenir e mitigar os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas as empresas devem integrar os resultados de suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes, e tomar ação. (a) A integração efetiva requer que: (i) A responsabilidade por tratar de tais impactos é atribuída ao nível e função apropriados dentro da empresa; (ii) Tomada de decisão interna, alocações orçamentárias e supervisão processos permitem respostas efetivas a esses impactos. (b) A ação apropriada variará de acordo com: (i) Se a empresa de negócios causa ou contribui para um impacto adverso, ou se está envolvido apenas porque o impacto está diretamente ligado às suas operações, produtos ou serviços por uma relação comercial; (ii) A extensão de sua alavancagem para lidar com o impacto adverso.

20. A fim de verificar se os impactos adversos aos direitos humanos estão sendo abordados, as empresas devem acompanhar a eficácia de seus resposta. O rastreamento deve: (a) Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos apropriados; (b) Aproveitar o feedback de fontes internas e externas, incluindo as partes interessadas afetadas. (ONU, 2021, tradução nossa)

conter formas de encaminhamento de questões relacionadas a conflitos de interesse, divulgação de informações e cumprimento de leis e regulamentos”.

Ambas as definições (legal e acadêmica), denotam uma mudança no cenário da regulação das instituições, onde passamos a consagrar uma regulação interna (autorregulação) complementar às formas externas de controle (agências reguladoras, governo, mercado, concorrência). Mas qual a importância de uma autorregulação? Observa-se que nos últimos anos os relatos de fraudes advindas do topo das organizações geraram uma turbulência no mercado, afetando sistemas econômicos amplos (HIDALGO, 2016, p. 47). Logo, face ao impacto midiático e consequente movimento no mercado de capitais, passou a ser de grande importância o respaldo de um programa de integridade para a regulação interna das instituições, criando credibilidade e confiança de investidores para negócios com excelentes controles internos e gestão dos riscos atuantes, visto o distanciamento do proprietário (dono) da gestão da instituição (afastamento da propriedade em relação ao controle).

Por este motivo, implementar um programa de integridade é remodelar a estrutura interna da instituição, seja na criação de áreas e responsabilidades aos funcionários, seja também na exigência de um comportamento diferente de todos os *stakeholders* que se relacionam com a companhia (BORSATTO *et al.*, 2022).

Assim, é coerente e oportuno, considerar o suporte da integridade institucional para as demais áreas de negócios da corporação, que tem como preceito fundamental, implementar a lógica de “prevenir, detectar e responder” (ASSI, 2018, p. 27). Tal prática, depende da implementação de “pilares” do *compliance*, os manuais práticos apresentam a subdivisão em 9 (nove): suporte da alta administração, avaliação de riscos, código de conduta e políticas, controles internos, treinamento e comunicação, gestão de terceiros, canal de denúncia, investigações internas, auditoria e monitoramento (CUNHA; EL KALAY, 2019).

Comparando-se as bases do *compliance* com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, percebe-se que determinadas práticas se assemelham, o que demonstra de forma ainda mais clara que o *compliance* é um mecanismo efetivo para a efetivação do

Percebe-se ainda, no *compliance*, uma medida eficaz para cumprimento do decreto 9.571/2018, não apenas no que tange à similaridade dos seus pilares com os princípios elencados no Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, mas

também ao respeito e valorização da diversidade e inclusão, com a inclusão recente do 10º pilar, o qual será tratado no tópico seguinte.

O 10º pilar do *compliance* foi incluído na *Legal Ethics Compliance* (LEC) no final de 2020, desafiando-se a disseminar a cultura da diversidade e inclusão na sociedade global. Para Bertoni (2022, p. 15).

A discriminação é um problema global que com o passar dos tempos ao invés de diminuir só aumentou, principalmente quando tratamos do mundo corporativo, onde a diversidade e a inclusão se tornaram barreiras para a demanda do emprego. A saída para barrar e até mesmo aniquilar esse problema encontramos no programa de *compliance*, mais precisamente no seu 10º pilar –D&I – diversidade e inclusão.

A inclusão se dá como uma garantia de que a diversidade está implantada na empresa, sendo termos conectados entre si. Para Amici e Magliarelli (2020, [s.p.]), “Diversidade é própria da natureza humana, que é composta por pessoas com características distintas quanto à cor, ao gênero, à opção sexual, à nacionalidade, entre outras inerentes ao ser humano”, a inclusão, por sua vez, “é o ato de incluir, admitir, integrar a pessoa ou grupo excluído ou não admitido em algum local ou parte”.

Em entrevista para a Forbes Brasil, Rodrigues (2021) destacou a importância da diversidade, equidade e inclusão nas empresas, não mais como uma área de recursos humanos, mas sim de estratégia. Com os movimentos sociais atingindo escalas globais, como por exemplo o *Black Lives Matter*, que denuncia a desigualdade racial e a violência, ficam evidentes que o respeito à diversidade e a inclusão, de forma equitativa, é uma prioridade. Ainda, Rodrigues (2021) afirma a importância da diversidade nos papéis de liderança, uma vez que quanto mais plural forem os líderes de uma empresa, maior a probabilidade de compreender as necessidades dos clientes.

Nessa mesma senda, complementam Amici e Magliarelli (2020, [s.p]):

As organizações carregam no nome empresarial seus valores, suas crenças e, dessa forma, os exemplos dados são de extrema relevância para colaboradores, consumidores, investidores e para toda a sociedade. Como a cultura organizacional ultrapassa as fronteiras internas, pois faz parte de sua reputação, é imprescindível que as organizações estejam alinhadas com os valores mais caros da sociedade, que respeitem as legislações vigentes e, mais, que deem o exemplo de crescimento sustentável. E essa é uma tarefa fundamentalmente associada aos Programas de *Compliance*.

Ou seja, falar de diversidade e inclusão é essencial, integrando o crescimento sustentável tão almejado pelas empresas e que é uma exigência que tende a crescer com a atual e próximas gerações (AMICI; MAGLIARELLI, 2020). Tal fato reafirma a relevância de o *compliance* ter em um dos seus pilares a diversidade e inclusão no ambiente corporativo, que repercute para além do espaço empresarial, uma vez que tem uma perspectiva social e de mudança cultural (BERTONI, 2022).

Ainda, importante frisar que o 10º pilar também refere o *compliance* antidiscriminatório. Sobre o tema, Silvio Almeida, em palestra proferida no V Congresso Integra *Compliance Across Americas* e 4º Congresso Pacto pela Brasil⁴, afirma que:

Compliance antidiscriminatório é pensar em como é possível estabelecer práticas antidiscriminatórias, uma coisa é pensar diversidade ou coisa é pensar estabelecimento de práticas não discriminatória. Tem empresas que pensam diversidade, mas que não pensam como seu funcionamento interno ainda reproduz práticas antidiscriminatórias (...) não é possível que nós possamos compreender que diversidade ela possa ser suficiente para fazer com que a tenha uma boa governança. Uma empresa que tenha uma boa gestão, portanto uma boa governança, portanto uma boa capacidade de absorção de conflitos, ela fornece horizontes renovados e vida para as pessoas que nela estão. (ZABALA *et al.*, 2022, [s.p])

Ao implementar um sistema de *compliance* antidiscriminatório, para além de cumprir com o 10º pilar, a empresa se alinha com o Pacto Global lançado pela ONU nos anos 2000, onde as empresas foram chamadas para alinhar suas estratégias de operação à dez princípios que dizem respeito aos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção⁵.

As empresas que adotam um sistema de *compliance* antidiscriminatório precisam criar mecanismos de inclusão, que iniciam nos cargos de gestão, mesmo movimento observado para a adoção efetiva do pilar da inclusão e diversidade. Ainda,

Ao se atuar na solução de conflitos de natureza discriminatória, o empregador deve valorizar e incentivar o protagonismo e o debate colaborativo. Deverá ser sedimentado na cultura que qualquer integrante que tenha conhecimento de desvio de conduta que fira o código de ética terá por dever comunicar o ocorrido (neste ponto, o foco em estratégias de correção de condutas, que precisam ser efetivas para não haja descrédito no sistema, e não simplesmente de punição, evita que haja receio de se reportarem situações dessa natureza). (CALDAS; ANDRADE, 2020, p. 62)

⁴ A palestra sobre “Diversidade e Compliance” foi transmitida pelo Canal Compliance, no YouTube, e pode ser vista na íntegra pelo link: <https://www.youtube.com/watch?v=kMEuFkF2aok>

⁵ Os dez artigos do Pacto Global da ONU podem ser consultados no site: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>

Em síntese, percebe-se que o *compliance*, com seus pilares e programas, “buscam um mundo dos negócios cada vez mais íntegro, a integridade tem que partir do pressuposto que todos podem participar na sua construção, com respeito a diversidade de vozes, e com a possibilidade de serem ouvidos e levados à sério” (SIBILLE *et al*, 2020, p. 23).

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial - IBDEE, coordenada por Blanchet e Paiva e Silva, analisou 61 organizações que somam 408 cadeiras em seus conselhos (IBDEE, 2021), concluindo-se que:

- Gênero: apenas 73 cadeiras nos conselhos são ocupadas por mulheres dos perfis de organização que menos apresentou mulheres em seus conselhos estão as *startups*. (IBDEE, 2021);
- Étnico/racial: apenas 2% das cadeiras nos conselhos das organizações pesquisadas são compostas por pessoas negras (pretas e pardas). Sinala a pesquisa que “as organizações nas quais há representatividade de pessoas negras, as empresas familiares apresentaram o maior número de representantes do pilar étnico/racial, seguidas pelas empresas estatais e organizações do terceiro setor” (IBDEE, 2021, p. 26);
- LGBTQIA+ (Orientação Sexual): representa 0,2% do total de 408 vagas dos conselhos nas organizações avaliadas (IBDEE, 2021);
- Geracional: a pesquisa “tratou da presença de pessoas com menos de 50 anos de idade nos conselhos e foi o pilar mais representado na amostra pesquisada, ocupando 23% dos assentos nos conselhos de 74% das organizações analisadas” (IBDEE, 2021, p. 27); e,
- Pessoas com Deficiência (PcDs): ocupam 0,7% do total de 408 vagas dos conselhos nas organizações avaliadas (IBDEE, 2021)

A pesquisa concluiu que: “o Brasil precisa de medidas integrativas mais efetivas e que garantam a participação de pessoas negras, LGBTQIA+ e PcDs nos conselhos das organizações” (IBDEE, 2021, p. 29).

O presente estudo busca compreender, como já mencionado, o papel dos direitos humanos dentro da empresa e o *compliance* como forma de efetivação dos mesmos. Tais dados apresentados pela IBDEE (2021) demonstram a importância do *Guiding Principles on Business and Human Rights* enquanto documento que dimensiona princípios a serem seguidos pelas empresas, em respeito aos Direitos Humanos, sendo a inclusão do décimo pilar fundamental para a implementação de programas que prezam pela diversidade e inclusão nas empresas que adotam o programa do *compliance* (ONU, 2011).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo buscou compreender o papel dos direitos humanos dentro da empresa e o do programa do *compliance*, por meio da inclusão do décimo pilar, que diz respeito à inclusão e diversidade. Tal pilar, incluído no final de 2020, vem responder a uma demanda necessária às empresas e corporações, visando a inclusão de mulheres, pessoas negras, população LGBTQIA+, PcDs e pessoas maiores de 50 anos, não apenas como funcionários das empresas, mas nos cargos de gestão, uma vez que se acredita que a imagem dos gestores implica na forma como a empresa é vista. Ou seja, é necessário que entre as lideranças haja inclusão e diversidade para que isso se reflita na corporação como um todo.

Importante destacar que o *compliance* é um programa que se estrutura em dez pilares, sendo os nove que antecedem o pilar de diversidade e inclusão do qual este trabalho trata são: suporte da alta administração, avaliação de riscos, código de conduta e políticas, controles internos, treinamento e comunicação, gestão de terceiros, canal de denúncia, investigações internas, auditoria e monitoramento. O décimo pilar responde uma demanda para respeito aos direitos humanos dentro das corporações.

Em que pese uma inclusão necessária aos pilares, o décimo pilar sobre diversidade e inclusão desafia ainda mais a gestão no *compliance* para sua implementação, sendo aconselhado que todos os pilares sejam observados em sua totalidade, respeitando as etapas necessárias para que o programa seja efetivo e reflita nos resultados esperados, quais sejam, a integralidade e ética.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMICI, Natalia; MAGLIARELLI, Felipe. Diversidade E Inclusão, O Décimo Pilar Do Programa De *Compliance*. LEC, [S. l.], p. 1, 10 jan. 2021. Disponível em:

<https://lec.com.br/diversidade-e-inclusao-o-decimo-pilar-do-programa-de-compliance/>.
Acesso em: 27 out. 2022.

ANDRADE, Adriana; ROSSETTI, José Paschoal. **Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. São Paulo/SP: Atlas, 2016.

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo/SP: Trevisan Editora, 2018.

BERTONI, Regina Brunelli. **O compliance como instrumento de inclusão e diversidade no ambiente corporativo**. Leme/SP: Mizuno, 2022.

BORSATTO, Ana Luisa; BECK, Cassiano Vinícius dos Santos; BAGGIO, Daniel Knebel; SAUSEN, Jorge Oneide. **COMPLIANCE E A IMPORTÂNCIA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO**. In: SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, XXX., 2022, IJUÍ. ANAIS DO SALÃO DO CONHECIMENTO [...]. IJUÍ: [s. n.], 2022. p. 1-5. Disponível em: <https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaoconhecimento/article/view/22197/20691>. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 8420. 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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm > Acesso em 10 de maio de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.571**, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. [S. l.]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 28 out. 2022.

CUNHA, Matheus Lourenço Rodrigues da; EL KALAY, Marcio. **Manual de Compliance: compliance mastermind** Vol. 1 . São Paulo: LEC - Legal, ethics and compliance. 2019.

HIDALGO, Leni. Tone at the top e tone at the Middle e a Governança Corporativa. In. BRAGA, Reinaldo (org.) *et al.* **Compliance na Saúde** – presente e futuro de um mercado em busca da autorregulação. Salvador: SANAR, 2016.

IBDEE. **Diversidade nos Conselhos das Empresas Brasileiras**. Brasil: IBDEE, 2021. 30 p. E-book (30 p.).

ONODA CALDAS, Camilo; CORREIA DE ANDRADE, Nayara. **COMPLIANCE ANTIDISCRIMINATÓRIO E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade São Judas Tadeu*, [S. l.],

n. 9, 2020. Disponível em: <https://revistadireito.emnuvens.com.br/revistadireito/article/view/134>. Acesso em: 29 out. 2022.

ONU. **Guiding Principles on Business and Human Rights**: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. New York and Geneva: United Nations Human Rights, 2011. 42 p. E-book (42 p.).

PAIVA, Annuska Macedo Santos de França. EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: ENTRE O LUCRO E A ÉTICA. **Revista de Direito, Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 166-187, Jul-dez 2016. DOI DOI: 10.21902/. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1425/1859>. Acesso em: 28 out. 2022.

RODRIGUES, Heroldo. Diversidade, equidade e inclusão nas empresas. Por que isso é importante agora?. **Forbes Brasil**, [S. l.], p. 1, 27 abr. 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbesesg/2021/04/haroldo-rodrigues-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-por-que-isso-e-importante-agora/>. Acesso em: 27 out. 2022.

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre; FARIA, Felipe. **OS PILARES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE**: UMA BREVE DISCUSSÃO. [S. l.]: *Legal Ethics Compliance (LEC)*, 2020. 24 p. E-book (24 p.).

SILVA, Ricardo Murilo da; MOREIRA, Felipe Oswaldo Guerreiro. *Compliance* para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, Juiz de Fora, Brasil, v. 4, n. 1, p. e:057, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30500>. Acesso em: 27 oct. 2022.

ZABALA, Tereza Cristina; CASTILHO, Ricardo; MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos de. *COMPLIANCE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E GOVERNANÇA: COMPONENTES INCLUSIVOS PARA PESSOAS TRANSGÊNERAS*. **FADISP - Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, ano 2022, v. 16, n. 2, p. 467-497, maio/ago 2022. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/365>. Acesso em: 30 out. 2022.