

Por Carolina Di Lullo Ferreira (\*)

### ***Como mitigar a ocorrência de práticas corruptas ou ilícitas nas corporações***

No final de 2018, o governo brasileiro publicou [decreto nº 9.571/18](#), para fins de estabelecer diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. O decreto prevê direitos e obrigações tanto ao poder público quanto às empresas privadas. Por ora, a adoção das diretrizes é voluntária, sendo opção das empresas o incorporarem ou não às suas práticas.

Da breve leitura do Decreto, o que chama atenção é a intenção de transferência ao setor privado o acompanhamento do respeito aos direitos sociais e àqueles que preservam os direitos humanos dentro de toda a cadeia de produção. Ou seja, cria certo dever de “fiscalização” das empresas sobre seus fornecedores quanto à observância de boas práticas, inclusive em âmbito trabalhista.

Dentre as previsões aplicáveis ao setor privado, encontram-se a implementação de atividades educativas em direitos humanos, visando a disseminação da legislação nacional e internacional; a utilização de mecanismos de conscientização e de treinamento pelos colaboradores, para que estes possuam conhecimento sobre as normas e as políticas da empresa e conheçam seu papel para o sucesso dos programas; redigir código de conduta publicamente acessível, que contere os seus engajamentos e as suas políticas de implementação dos direitos humanos na atividade empresarial; garantir que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais reflitam o compromisso com o respeito aos direitos humanos etc.

Outro ponto importante é a obrigação de 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, um assunto que está em voga em diversos fóruns de discussão. Adoção de medidas para preservação ambiental também estão previstas.

Para fins de dar efetividade ao Decreto, o Estado deverá manter mecanismos de denúncia e reparação judiciais e extrajudiciais, podendo envolver penalidades como pedido público de desculpas, restituição, reabilitação, compensações econômicas ou não econômicas, além de sanções punitivas como multas, etc.

A despeito de o Decreto possuir aplicação voluntária, conforme dito acima, sua adoção pelas empresas será inevitável, de acordo com a tendência mundial de aplicação de compliance pelas grandes e médias corporações. Atualmente, contratos firmados com empresas multinacionais ou ainda para fins de participação em licitações, medidas como a criação de um Código de Ética e Disciplina, um Manual de Compliance e uma governança voltada ao controle das etapas de produção constituem grande diferencial.

Assim, entendemos que o Decreto poderá servir de parâmetro para aqueles que desejem se alinhar com o mercado e apresentar boas práticas em sua corporação, bem como seu interesse para manutenção de uma cadeia de produção “limpa” e de acordo com questões sociais e direitos humanos.

As empresas que adotam um programa de Compliance tornam-se competitivas e ficam à frente das demais, tendo em vista que empresas que trabalham para evitar problemas futuros têm menos prejuízos com custos judiciais, imagem corporativa, financeiro abalado com pagamentos atrasados para receita e órgãos reguladores.

Do ponto de vista externo, um programa de integridade passou a ser uma das melhores formas de gerar recursos capazes de contribuir para o crescimento e desenvolvimento da empresa. Entretanto, para que isso aconteça é importante que a empresa esteja atuando de forma ética, transparente e íntegra com todos os seus stakeholders.

Além disso, futuramente, investidores procurarão empresas organizadas para investirem seu capital, logo, conceitos e boas práticas de governança corporativa são essenciais.

(\*) **Carolina Di Lullo Ferreira**, LLC Direito Empresarial da [Giugliani Advogados](#).

**Fonte:** Jornal contábil, em 27.05.2019.