



Diciembre 2019 - ISSN: 1696-8360



O COMPLIANCE PODE PREVENIR AÇÕES TRABALHISTAS?

Émile Siqueira Ribeiro¹
José Luiz Leite²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Émile Siqueira Ribeiro y José Luiz Leite (2019): "O compliance pode prevenir ações trabalhistas?", Revista contribuciones a la Economía (octubre-diciembre 2019).

En línea: <https://eumed.net/ce/2019/4/prevenir-aco-es-trabalhistas.html>

RESUMO

Este artigo tem por objetivo identificar os caminhos dos processos a serem utilizados pelas empresas brasileiras relativas às regras de conformidade (Compliance) para prevenir ações na Justiça do Trabalho. Para tanto, foi verificado os reflexos das regras de Compliance nos resultados das ações na Justiça do Trabalho. Desta forma, a governança, o risco e o Compliance são tópicos emergentes nas relações trabalhistas no momento atual no Brasil em se consolidou a flexibilização das regras trabalhistas a partir da promulgação da Lei Nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista que infringiram a necessidade da aplicação de regras de Compliance. No entanto, até hoje o conceito por trás do termo Compliance envolve uma série de requisitos que imprimem um entendimento ainda superficial no Brasil pela ausência de um entendimento comum entre os profissionais. Este artigo fornece um quadro de referência para a pesquisa na área de Compliance que foi derivada da primeira definição cientificamente fundamentada do termo. A obtenção dos resultados fundamentou-se nos conceitos de vários autores com experiência no assunto, e de acordo com as normas técnicas recomendadas, constituindo dessa forma suportes de argumentação confiáveis para a contribuição da que o Compliance venha a trazer nas empresas processos de formatação de conformidade evitando ações na Justiça do Trabalho. A conclusão deste trabalho foi resultante da análise realizada sobre o levantamento das opiniões de autores renomados que tratam do assunto na concretização do problema abordado, bem como propor melhorias para a direção das empresas e, principalmente na tomada de decisões mais eficazes a partir das regras de Compliance.

PALAVRAS-CHAVE: Conformidade; Regras Trabalhistas; Prevenção de Ações Trabalhistas.

ABSTRACT

This article aims to identify the process paths to be used by Brazilian companies regarding compliance rules to prevent actions in the labor court. For this, it was verified the reflexes of the rules of Compliance in the results of the actions in the Labor Court. Thus, governance, risk and compliance are emerging topics in labor relations at the present time in Brazil and the relaxation of labor rules has been consolidated as of the enactment of Law No. 13,467 / 2017 - Labor Reform that violated the need to apply Compliance rules. However, even today the concept behind the term Compliance involves a series of requirements that give a still superficial understanding in Brazil due to the lack of a common understanding among professionals. This article provides a framework for compliance research that was derived from the first scientifically grounded definition of the term. The results were based on the concepts of several authors with experience in the subject, and in accordance with the

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Manaus – CEULM – Manaus, AM. Email: emile_siqueira@hotmail.com

² Professor Mestre, orientador do Trabalho de Curso em Direito do Centro Universitário Luterano de Manaus – CEULM – Manaus, AM. Email prof.j.leite@gmail.com

recommended technical norms, thus constituting reliable arguments for the contribution that Compliance will bring in companies conformity formatting processes. avoiding actions in the labor court. The conclusion of this work was the result of the analysis of the opinion of renowned authors that deal with the subject in the realization of the problem addressed, as well as to propose improvements to the direction of the companies and, mainly, to make more effective decisions based on the rules of Compliance

KEYWORDS: Compliance; Labor Rules; Prevention of Labor Actions

I INTRODUÇÃO

As regras de Compliance representam para as organizações e sua governança corporativa um plano onde os deveres e a responsabilidade de todos são acionados para manter a companhia no curso com a globalização e com o comportamento ético e moral adotados no mundo inteiro.

Com seus pressupostos, as empresas procuram ter um comportamento dinâmico e eficaz na medida em que esta necessita rapidamente adaptarem-se as exigências do ambiente externo, para que possa continuar inserida no mercado atual, como também partir para novas conquistas, diante das mudanças tecnológicas e da expansão da capacidade de processamento de informações que exige que o sistema de gestão de qualquer empresa tenha informações relevantes e oportunas, evitando desastres contábeis e até fraudes administrativas. Desta forma, a pesquisa se concentrou no problema: as regras de Compliance podem inferir uma redução de ações na Justiça do Trabalho?

A pesquisa produzida visa demonstrar o quanto é viável para as empresas, possuir normas de Compliance com a finalidade de evidenciar, dar transparência e exatidão aos seus procedimentos do direito do trabalho. Em virtude da globalização, da crise política e dos escândalos que envolvem a economia brasileira, o mercado competitivo é cada vez mais exigente, ou seja, sobrevivem somente às empresas que são eficientes, eficazes, transparentes e diversificadas. Regras de Compliance tem efeitos relevantes quanto à imagem da empresa no mercado e na sociedade, evidenciando a posição ética e mora da organização; no campo do Direito do Trabalho a aplicação de regras de Compliance visam averiguar os registros quanto à correta aplicação em conformidade com as Normas Brasileiras. A pesquisa norteou-se para a importância das regras de Compliance nas empresas, dando-lhes maior credibilidade diante do mercado concorrente e competitivo e nas relações do Direito do Trabalho.

Torna-se necessário e de fundamental importância para a instituição se reestruturar-se e manter o sua posição ética e moral, por meio da aplicação de regras de conformidade (Compliance) com vistas de obter e monitorar todas as situações que possam representar riscos operacionais internos que levará a organização a uma fiscalização que acarretará em uma autuação fiscal (multa, punições penais e civis) conforme as leis e regulamentações.

O presente trabalho propõe em seu objetivo geral, identificar os caminhos dos processos a serem utilizados pelas empresas brasileiras relativas às regras de conformidade (Compliance) para prevenir ações na Justiça do Trabalho, além de especificamente relatar à importância de aplicação de

regras de Compliance para efetivação de um sistema de controle das normas trabalhistas; procurar reduzir o erro na gestão vigente evitando ações na Justiça do Trabalho; e, verificar e detectar possíveis erros de gestão ou fraudes existentes.

Assim, este artigo se justifica a partir da necessidade de verificar que as regras de Compliance é uma ferramenta gerencial indispensável para um bom desenvolvimento da organização e um sistema de controle que tange a medir o desempenho operacional da instituição.

II O QUE É COMPLIANCE?

2.1. Evolução Histórica do Compliance

Com o advento da tecnologia da informação os órgãos de justiça puderam aprimorar as suas formas de combate a corrupção, que nos últimos 50 anos aumentaram muito no mundo inteiro. No Brasil, isso é uma prática centenária e nasce desde a chegada de Rei de Portugal ao Brasil 1808 (PEDRO, 2008).

Essa prática começou com o comprador do Rei no Rio de Janeiro, ainda em 1808 para atender as necessidades da realeza portuguesa no Brasil. O comprador do Rei, ao adquirir mercadorias para o reino, exigia 10% de comissão de quem vendesse para o Estado. Nasceu ai a lei dos 10% que perdura até os dias de hoje, de forma informal (PEDRO, 2009).

Essa prática se institucionalizou no Brasil a partir de então, e permanece até os dias de hoje, nos contratos administrativos que são alvo de intenso superfaturamento, controle nenhum, prazos não cumpridos e todo tipo de mazela nas relações com o poder público. A partir de 2014, com a deflagração da 'Operação Lava Jato', ocorreu a necessidade de mudança de postura, principalmente por parte das empresas nas relações com o poder público. Daí a necessidade de adoção de regras internacionais de Compliance no Brasil. Em tradução literal, Compliance significa conformidade (CLAYTON, 2013).

Comply significa 'de acordo com uma norma', ou seja, em conformidade com a regra. Assim, Compliance é a conduta conforme da empresa e sua adequação às normas dos órgãos de regulamentação. Resumindo: Compliance é seguir leis e regulamentos em conformidade. Essa definição é bastante abrangente e contempla regras, Compliance e externos, políticas que a organização precisar está adequada e em conformidade com as regras e legislações aplicadas aos seus processos (COIMBRA, 2010).

As leis de Compliance são chamadas de diretrizes que promovem a necessidade de cumprimento de um sistema padronizado. Nos Estados Unidos, uma companhia certifica sua conformidade com as normas de regulação que se fundamentaram a partir da promulgação da lei Sarbanes-Oxley que como todas as leis em qualquer lugar do mundo teve como objetivo estabelecer normas e procedimentos que devem ser seguidos por todos com a clara finalidade de proteção legal

para possíveis irregularidades que estão sendo cometidas que afetam a moral e a ética. Assim as regras de Compliance foram criadas para coibir irregularidades, dentro dos princípios da legalidade, contido em qualquer ordenamento jurídico como um princípio basilar do Estado Democrático de Direito. É da essência de qualquer lei subordinar-se à Constituição e fundar-se na legalidade democrática. Nesse sentido, uma lei visa proteger a coletividade, impondo mudança de hábitos já formados ou exigências materiais, como por exemplo, novas regras no mercado de capitais, com mais ou menos ênus, com mais ou menos rigor no controle (OLIVEIRA e LINHARES, 2015).

Aqui as regras de Compliance surgiram exatamente para proteger a coletividade de fraudes, corrigindo imperfeições de legislações anteriores no mercado de capitais dos Estados Unidos, justamente com a finalidade de estabelecer novas regras e novos procedimentos para os investidores, principalmente os pequenos acionistas, mais prejudicados em situações de fraude. Assim evoluiu para todos os setores que se relacionam principalmente com o poder público (COIMBRA, 2010); (GONÇALVES, 2018).

Assim, as razões que levaram o governo norte-americano a estabelecerem novas regras por meio da Lei Sox que evoluiu para regras de Compliance que surgiu em um emaranhado de fraudes corporativas no mercado de capitais americanos com razões absurdas que provocavam uma visão distorcida das demonstrações contábeis das corporações com o intuito de valorizar suas ações (CLAYTON, 2013).

Dentro destes novos mecanismos, as regras de Compliance as legislações do mundo inteiro estabeleceram punições severas que atingiram grandes empresários que tiveram seu patrimônio dilapidado e acabaram por serem punidos com penas de prisão bem duras. Melo et. al. (2009, p.13) define com clarividência as regras de Compliance:

O Compliance nasceu a partir da Lei Sox assinada em 30 de julho de 2002, pelos senadores Paul Sarbanes e Michael Oxley, a lei Sarbanes Oxley também conhecida por Sarbox ou SOX foi criada com o objetivo de recuperar a confiança do público em geral no conturbado período por que passava o mercado de capitais norte-americano, devido a uma série de escândalos corporativos ocorridos com grandes empresas no início deste século. O Compliance como se conhece hoje é considerado ma evolução desta lei para questões corporativas elaborada nos últimos 100 anos. Fez com que as práticas de boa governança corporativa se transformassem em lei, enfatizando o papel fundamental dos Compliance.

Neste sentido o Compliance fundamenta a importância do planejamento para a governança corporativa que inclui o estabelecimento e a manutenção de um plano operacional integrado por meio de canais gerenciais autorizados, de curto e longo prazo, compatível com os objetivos globais, devidamente testado e revisado, e abrangendo um sistema e os procedimentos exigidos (GONÇALVES, 2018).

A função do Compliance foi fortalecida pelo Compliance incluindo o desenvolvimento, o teste e a revisão por meios adequados dos padrões satisfatórios contra os quais se deve medir o

desempenho real, e a assistência á administração no incentivo à conformidade dos resultados reais com os padrões (CLAYTON, 2013).

Assim o Compliance hoje é uma atividade bem difundida no Brasil, porém muitas vezes despercebida ou sendo adotada pelas empresas por força de exigências legais e regulamentares, e lembrada apenas quando da ocorrência de fraudes ou falência de grandes entidades (GONÇALVES, 2018);

Segundo Oliveira (2017, p. 95) o Compliance surgiu com o objetivo principal de não ser um órgão policialesco das atividades de uma organização, mas sim com a função de servir, como órgão orientador para os gestores (GONÇALVES, 2018).

O Compliance criado dentro da organização para examinar e avaliar suas atividades, como contribuição para a empresa em atividade de avaliação independente dentro da organização para a revisão da contabilidade, finanças e outras operações, como base para servir a administração que mede e avaliam a eficiência de todos os controles (CLAYTON, 2013).

2.2 Conceito de Compliance

As regras de Compliance nasceram como uma forma de combate as fraudes financeiras ocorridas no mundo inteiro. Embora alguns autores citem outras origens. As regras de Compliance se efetivam partir da denominada Lei Sarbanes-Oxley nos Estados Unidos que como todas as leis em qualquer lugar do mundo teve como objetivo estabelecer normas e procedimentos que devem ser seguidos por todos com a clara finalidade de proteção legal para possíveis irregularidades que estão sendo cometidas que afetam a moral e a ética nas organizações (BARROS, 2009).

Considerando sua importância e grande amplitude, o conceito de Compliance para ser totalmente compreendido, deve ser devidamente analisado pelo conjunto de sua natural aplicação no contexto das rotinas empresarias, de acordo com as necessidades da empresa, seu tamanho e cultura própria, diversidade de negócios, dispersão geográfica, bem como as áreas operacionais (LIMA, 2013).

O Compliance é um conjunto de procedimentos, métodos, rotinas, deveres, responsabilidades que são adotadas com a finalidade de proteger os ativos e verificar a exatidão e fidelidade de dados dos relatórios das demonstrações financeiras e a conformidade com as leis e regulamentos, como ocorreu com as empresas norte-americanas que acabaram por perder credibilidade no mercado em função das inúmeras irregularidades cometidas ao longo do tempo (BARROS, 2009).

Da Lei Sarbanes-Oxley para regras de Compliance foi um passo bem rápido. As empresas americanas, forma obrigadas as cumprirem os determinantes da Lei e partiram, então, para estabelecer mecanismos de cumprimento de normas, chamadas de regras de conformidade, no âmbito interno (LIMA, 2013).

Assim, as regras de Compliance se consolidam como um plano da organização e o conjunto integrados de métodos e procedimentos adotados pela entidade na proteção de seu patrimônio, promoção da confiabilidade e da tempestividade de seus registros e demonstrações contábeis e de sua eficácia operacional. Oliveira (2011, p. 137) conceitua assim o Compliance:

O Compliance é composto pelos planos de organização e pela coordenação dos métodos e medidas implantados pela empresa para proteger seu patrimônio, seus recursos líquidos e operacionais, por meio de atividades de fiscalização e verificação da fidedignidade dos administradores e da exatidão dos processos de manipulação de dados contábeis, promovendo desta forma a eficiência operacional e a adesão às políticas e estratégias traçadas pela alta gestão.

Almeida (2012, p. 50) conceitua como um conjunto de procedimentos, métodos ou rotinas com os objetivos de proteger os ativos, produzir dados confiáveis e ajudar a administração na condução ordenada dos negócios da empresa. Segundo o Conselho Monetário Nacional - C.M.N., o Compliance é um conjunto de normas, procedimentos instrumentos e ações adotadas de forma sistemática que devem estar em constante evolução, assegurando o atingimento de resultados delineados nos objetivos preestabelecidos, protegendo o patrimônio e garantindo a transparência às operações. Para Attie (2018, p.110):

O Compliance compreende o plano de organização e o conjunto coordenado dos métodos e medidas, adotados pela empresa, para proteger seu patrimônio, verificar a exatidão e a fidedignidade de seus dados contábeis, promover a eficiência operacional e encorajar a adesão à política traçada pela administração.

Como consequência do Compliance encontram-se em todas as áreas da entidade: vendas, recursos humanos, fabricação, compras, tesouraria, contabilidade e etc. O exercício de um adequado sistema de controle sobre cada uma dessas funções assume fundamental importância para que se atinjam os resultados mais favoráveis com aplicação de menos recursos, o que implica necessariamente a diminuição de toda e qualquer forma de desperdício. Os sistemas de Compliance objetivam que os procedimentos zelem para diminuição de risco, aumentando a exatidão, dos relatórios auxiliando a administração na condução e eficiência ordenada dos negócios, promovendo e avaliando a eficiência operacional de todos os aspectos das atividades das empresas e comunicando diretrizes administrativas e estimulando o cumprimento de metas e normas legais.

Para Attie (2018, p. 100):

A administração passa a necessitar de alguém que lhes afirme que os controles e as rotinas de trabalho estão sendo habilmente executados e que os dados contábeis, com efetividade, merecem confiança, pois, espelham a realidade econômica e financeira da empresa. A auditoria interna neste momento é concebida, toma forma embrionária como uma atividade necessária à organização e desenvolve-se a fim de seguir a gerência ativa, concedendo-lhe alternativas, como ferramenta de trabalho, de controle, assessoria e administração.

A análise detalhada dos Compliance oportuniza ao fiscal, além de prevenir e detectar pontos de controle, amplo conhecimento dos procedimentos adotados nas operações. Segundo o C.M.N o Compliance permite melhor conclusão sobre os controles, enfocando os objetivos da auditoria, de modo a oferecerem-se sugestões de alterações acerca do fluxo de informações, com o objetivo de eliminar eventuais falhas, minimizar custos e agilizar os procedimentos adotados, apontando sempre todos os procedimentos que estejam fora das Normas Internas e Externas, identificando sempre o infrator (BARROS, 2009).

2.3 O Compliance no Brasil

Os casos de fraude financeira e em outros campos da gestão, como as áreas trabalhistas e previdenciárias sempre foram muito destacadas no Brasil desde os primórdios do surgimento de empresas no Brasil, embora sistema de auditoria e controles internos e externos sejam adotados no Brasil, desde a edição do Primeiro Código Comercial no ano de 1850, ainda no século XIX.

A partir da década de 1930 se efetivaram no Brasil regras de auditoria interna e externa justamente com o objetivo de verificar questões de legalidade até o surgimento dos controles internos. Mas com regras de Compliance, embora alguma coisa já houvesse se efetivado no Brasil, a partir do final dos anos de 1980, elas só se firmaram a partir de 2015, com a deflagração da operação Lava-Jato³. O objetivo geral dos Compliance no Brasil seguiu os ditames do Compliance no mundo de assegurar que não ocorram erros potenciais, através de suas causas. Principais objetivos do processo de Compliance: a) Operacional - eficiência e eficácia das transações; b) Informação - credibilidade e completude das informações; c) Compliance - cumprimento das normas e regulamentos. Para Attie (2018, p. 200):

Fica patente a partir do momento em que as torna impossível conceber uma empresa que não disponha de controles que possam garantir a continuidade do fluxo de operações e informações proposto. A confiabilidade dos resultados gerados por esse fluxo que transforma simples dados em informações a partir das quais os empresários, utilizando-se sua experiência administrativa, tomam decisões com vistas no objetivo comum da empresa, assume vital importância.

O Compliance é parte integrante de cada segmento de organização e cada procedimento corresponde a uma parte do conjunto do Compliance. A função da contabilidade como instrumento de controle administrativo é hoje unanimemente reconhecida. Um sistema de contabilidade que não esteja apoiado em eficiente Compliance é, até certo ponto, inútil, uma vez que não é possível confiar nas informações contidas nos seus relatórios. Informações contábeis distorcidas podem levar a conclusões erradas e danosas para a empresa. Os sistemas de Compliance são estabelecidos a partir de uma meta a ser atingida.

³ Operação realizada pelo Ministério Público Federal e Polícia Federal de combate a corrupção em órgãos e empresas públicas deflagrada a partir de 2014 em Curitiba-Paraná que acabou envolvendo vários outros Estados Brasileiros.

Pode-se atingir tal meta de várias formas. O auditor deve estar preparado para indicar aquela que atinge o objetivo com um melhor resultado. Segundo Fontes (2017, p. 21): “ A eficiência diz respeito a método, a modo certo de fazer as coisas. Uma empresa eficiente é aquela que consegue o seu volume de produção com o menor dispêndio possível de recursos. Portanto, ao menor custo por unidade produzida”.

A análise do Compliance no Brasil, deve indicar qualquer desvio nas atividades que possa vir a comprometer o cumprimento das políticas traçadas e recomendar a adoção de procedimentos pertinentes para evitar ou corrigir tal distorção. Conforme Fontes (2017, p. 21):

A eficácia diz respeito a resultados, a produtos decorrentes de uma atividade qualquer. Trata-se da escolha da solução certa para determinado problema ou necessidade. A eficácia é definida pela relação entre resultados pretendidos. Uma empresa eficaz coloca no mercado o volume pretendido do produto certo para determinada necessidade.

Como se pode observar nas definições de Fontes (2017) a eficiência está diretamente ligado aos meios e a eficácia aos resultados. Eficiência é o caminho e eficácia é o objetivo final atingido. O bom Compliance, previnem contra a fraude e minimizam os riscos de erros e irregularidade, por si só, não bastam para evitá-los. A eficiência do sistema de controle como um todo deve permitir detectar não somente irregularidades de atos intencionais, como também erros de atos não intencionais. Esses erros podem ser: a) de interpretação como, por exemplo, a aplicação errônea dos princípios contábeis geralmente aceitos na contabilização de transações; b) de omissão por não aplicar um procedimento prescrito nas normas em vigor; c) decorrentes da má aplicação de uma norma ou procedimento.

A fraude, entretanto assume múltiplas modalidades, das diversas classificações de fraudes até hoje tentadas, reveste-se de interesse que as divide em: a) Não encobertas: são aquelas que o autor não considera necessário mascarar, por que o Compliance é muito fraco; b) Encobertas temporariamente: são feitas sem afetar os registros contábeis; c) Encobertas permanentes: nesse casos, os autores da irregularidade preocupam-se em alterar a informação contida nos registros e outros arquivos, para assim ocultar a irregularidade.

O sistema de Compliance deve permitir detectar todas as irregularidades. Um bom sistema de Compliance oferece maiores possibilidades de pronta identificação de fraudes em qualquer que seja a sua modalidade à identificação. Entretanto o acordo entre dois ou mais integrantes da organização pode fazer deteriorar e cair por terra o melhor sistema de Compliance.

III - COMPLIANCE E O DIREITO DO TRABALHO

Sem dúvida que uma das primeiras inovações da Revolução de 1930, no Brasil, foi à criação do Ministério do Trabalho, da Indústria e do Comércio no fim de 1930 e início de 1931. Em março de 1931, foi divulgada uma lei dos sindicatos pelo ministro do trabalho, Lindolfo Collor (SOUZA, 2007).

Pela nova lei, os sindicatos poderiam ter no máximo 1/3 de estrangeiros inscritos. Além do caráter nacionalista, ela visava expulsar dos sindicatos, os militantes mais combatentes de origem estrangeira, em especial italiana. Os sindicatos passaram a ter um caráter assistencial e, por isso, ficaram proibidas as atividades políticas em suas sedes (SOUZA, 2007).

Em 1937, foi instituído o Estado Novo, mais conhecido como ditadura Vargas. A legislação do Estado Novo se fez por diversos mecanismos. Um dos mais importantes foi à ampliação dos direitos trabalhistas. Os sindicatos controlados pelo estado funcionavam como importantes pontos de apoio ao governo estado-novista. Essa relação entre estado e sindicato ficou conhecida como corporativismo. A preocupação de Vargas e seus assessores era desenvolver, entre as classes de trabalhadores, a ideia de que o Estado Novo atendia a todas as reivindicações dos operários. Tudo isso com o fim de evitar que entrassem em choque com os patrões. Para Pedro (2008, p. 318):

Era preciso evitar a luta de classes e, no seu lugar, estabelecer a colaboração entre as classes, diziam os membros do governo de Getúlio Vargas. Para isso, o Estado elaborou várias leis, que realmente atenderam importantes reivindicações dos trabalhadores. O melhor exemplo foi o salário mínimo, instituído em 1940.

As leis trabalhistas que beneficiaram os operários eram antigas reivindicações dos movimentos sociais das décadas de 1920 e 1930. Vargas, por ter atendido e ampliado antigas reivindicações, ficou conhecido como o pai dos pobres. Essa imagem foi cultivada e difundida por órgãos como Departamento de Imprensa e Propaganda (DIP), criado para controlar, centralizar, orientar e coordenar a propaganda oficial do governo. De modo geral, essa relação entre Getúlio Vargas e os trabalhadores ficou conhecida como populismo (MARTINELLI, 2007).

Essas leis trabalhistas foram reunidas em uma consolidação: Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, em 1940 que, ao longo dos anos, evoluiu bastante como instrumento de garantia de direitos, como, por exemplo, na proteção à gravidez, a proteção ao trabalho do menor, nas questões de segurança do trabalho, etc. Mas sua flexibilização vem sendo defendida por muitos, em função das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, provocadas, principalmente, pela automação industrial, mudando inclusive a relação dos sindicatos com as empresas (POLANYI, (2010)

Até 1943 não se tinha nada de legislação de direito do Trabalho no Brasil de forma consolidada; o que existia eram normatizações que legalizavam o mercado de trabalho no Brasil. A partir de 1943, com a introdução da CLT no ordenamento jurídico brasileiro, o Brasil passou a possuir uma lei considerada no mundo inteiro como muito avançada para a realidade política brasileira à época, na medida em que o país vivia uma ditadura. São setenta e quatro (74) anos de uma legislação protetiva dos trabalhadores. É uma falácia quando se diz que essa lei tem essa idade toda, pois, durante toda a sua existência, ela foi fruto de inúmeras atualizações, sempre no sentido de corrigir distorções (BARSTED, 1996).

A CLT foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e, ao longo de toda a sua existência, sofreu inúmeras atualizações, como a proteção à maternidade, ao trabalho do menor, às questões de periculosidade e insalubridade, à saúde do trabalhador; às modificações na jornada de trabalho, etc. (OLIVEIRA, 2005).

Não é verdade, destarte, a justificativa de que esta lei não sofreu modernizações ao longo de sua história, como também não é verdade que ela não deve ser modernizada; isto é, tanto os favoráveis à reforma quanto aqueles que se opõem a ela faltam com a verdade pra justificar suas posições (SCHIAVI, 2017).

Um dos pontos mais importantes da “Ponte para o Futuro” foi à reforma trabalhista com a justificativa de que a legislação é anacrônica e produziu desestímulo a geração de empregos; já que durante a existência da CLT, o Brasil já viveu períodos de pleno emprego, sendo um deles em 2011. Que a legislação necessitava de atualização e até de modernização não se tem duvida; o problema está naquilo que uma ideologia neoliberal denomina como modernização e naquilo que a ideologia contrária denomina como proteção (GONÇALVES, 2018).

As regras de Compliance podem ser aplicadas também no campo do direito do trabalho para aperfeiçoar os controles da aplicação das normas trabalhista e se evitar ações na Justiça do Trabalho criando a eficiência na governança corporativa, a fim de evitar que aconteçam outros escândalos e prejuízos, garantido transparência na gestão de Recursos Humanos nas organizações, credibilidade, auditoria e a segurança das informações para que sejam realmente confiáveis, evitando assim fraudes, etc. o Compliance pode ser deduzido como uma Lei de Responsabilidade Fiscal em todos os campos da gestão das instituições.

Com a implantação do Compliance no setor de Recursos Humanos das empresas, fica realmente constatado, ocorrem algumas alterações na governança corporativa. Atuar em governança corporativa diante do Compliance no setor de Recursos Humanos é apresentar a transparência da área do Direito do Trabalho traçando um paralelo com as prestações de contas para os órgãos oficiais como o Ministério do Trabalho e suas delegacias regionais.

No âmbito da gestão, o Compliance, segundo Oliveira e Filho (2006), “visa estabelecer elementos de convicção que permitam julgar se as Demonstrações da Gestão foram efetuados de acordo com os princípios fundamentais consagrados na legislação, protegendo, desta forma os interesses dos acionistas, devendo refletir adequadamente a situação econômico-financeiro do patrimônio físico e humano e as demais situações e informações nelas demonstrados. Em vista de tal afirmação, nota-se a importância da aplicação das regras de Compliance para os órgãos de auditoria e fiscalização independentes certifiquem e evidenciem aos investidores a real situação da empresa.

A origem do Compliance no Brasil foi o grande número de fraudes, algumas já citadas, de consequências desastrosas para o setor empresarial, tendo repercussão mundial. Desse modo, como medidas de segurança contra manipulação de informações, não basta à participação de auditores

que acabaram envolvidos no processo, sendo necessário à criação de uma regulamentação especial para todas as empresas.

O Compliance é um compêndio de regras que tratam da declaração de responsabilidade pela veracidade das informações por parte das empresas, sendo os executivos responsáveis pela veracidade das informações, tanto na forma civil como na penal, atestando se as informações condizem com os princípios fundamentais da governança corporativa e, se os resultados refletem com propriedade a posição patrimonial, financeira e das regras do Direito do Trabalho.

A responsabilidade estabelecida pelas regras de Compliance contém a preocupação com a ação preventiva contra fraudes e irregularidades, quando deve ser observado com extrema clareza, se estes administradores divulgaram ao seu comitê de auditoria e aos auditores independentes todas as deficiências materiais e os atos de fraude envolvendo funcionários da administração ou outros funcionários que desempenham papéis significativos nos controles internos da companhia.

Desta forma, as regras de Compliance com relação ao Direito do Trabalho devem determinar que a fiscalização do Ministério do Trabalho, também confirme a veracidade dos registros. Na consecução de seus objetivos ela contribui para confirmar os propósitos, pois avalia a adequação dos registros do setor de RH, dando a administração, ao fisco e aos proprietários e financiadores do patrimônio a convicção de que as demonstrações refletem, ou não, a situação do setor de RH em determinada data e suas variações em certo período (FRANCO E MARRA, 2016).

É importante ressaltar que as regras de Compliance não inferem responsabilidade penais e civis aos responsáveis pelo registro. Quem deve estabelecer punições são as normas do ordenamento jurídico, penalizando as fraudes com a responsabilidade criminal e coletiva por fraudes. Torna crime a destruição ou criação intencional de documentos que impeçam, obstruam ou influenciem quaisquer investigações em curso ou previstas ou a não manutenção pelo auditor, por um prazo de 5 anos, de todos os papéis de trabalho relativos à auditoria ou à sua revisão, penalizando-o com multa e até 10 anos de prisão. Sujeita à prisão até 25 anos e a multa, qualquer pessoa que intencionalmente de fraude os acionistas ou as empresas cotadas.

Aumenta os prazos para as queixas de fraude sobre títulos, para 5 anos desde a fraude ter ocorrido (eram 3 anos) ou dois anos após a fraude ter sido descoberta (era 1 ano). Torna não aceites os encargos decorrentes da violação da lei de fraude sobre títulos. Protege os colaboradores da empresa que forneçam evidência de fraude (*whistleblowers*) e torna esta proteção extensível aos auditores são regras adotadas nos Estados Unidos desde 2002.

IV CONCLUSÃO

O ambiente empresarial está em constante mudança. Nada dura exceto a mudança. Neste contexto, as organizações diferem entre si em muitas características, sejam elas relativas às metas, a

quem elas servem, às suas funções sociais, ao seu processo decisório, à tecnologia utilizada e ao próprio ambiente que as cerca.

Em anos recentes uma outra revolução se fez presente: a revolução da informação. O impacto desta mudança na economia influencia diretamente as organizações fazendo surgir à chamada indústria do conhecimento ou da informação. Indústrias do conhecimento produzem e distribuem idéias e informações, e não bens e serviços.

Essa perspectiva, correta, enfatiza o conceito de informação como um recurso e, portanto, informação tem custo e valor; informação tem taxa de retorno, existe um custo de oportunidade de não se ter informação; pode existir uma sinergia em combinar dados – um valor relacionado que é maior que a soma do valor individual de cada dado. Este conceito de informação como recurso é importante e central para a gestão de um negócio.

Neste sentido a informação é à base de tudo e, nos processos de auditoria externa avaliam os benefícios em potencial. Esse é um valor estratégico, para o processo de tomada de decisão e tem uma dinâmica complexa no seu uso pela empresa e ao longo do tempo. Seu valor difere para cada empresa e é também diferente para cada setor.

Neste sentido, as regras de Compliance estabelece um alinhamento com as orientações para a gestão e adoção dos mesmos conceitos de erro material e deficiência significativa; seleção pela auditoria dos controles internos, centrada no teste que buscam minimizar os riscos de erros; ênfase nos controles de fraude. Logo, na avaliação do risco e identificação da fraude da gestão como uma área de risco elevado, e, controles ao nível da entidade, que podem contribuir para selecionar, reduzir ou até mesmo dispensar o teste de outros controles relacionados com métodos relevantes.

Assim, é importante destacar que as regras de Compliance no Direito do Trabalho possui duas dimensões fundamentais:

a) utilização interna, para melhorar a qualidade da gestão e que consiste e, serve de ligação entre os procedimentos de RH, os procedimentos sugeridos e o processo decisório, fomentando, por meio de informações, a integração e melhor estruturação dos procedimentos e normas da empresa e a formação de uma visão convergente da situação atual e do futuro da empresa.

b) Utilização externa que funciona como um instrumento para melhorar a visão do mercado e a posição da empresa com relação a demais do seu setor e uma ferramenta estratégica para aproveitar as novas oportunidades que estão sendo oferecidas, identificando-as e criando-as.

Por derradeiro, a Compliance revela ferramenta que quando utilizada com responsabilidade na gestão e segurança para os investidores e sócios pode ocasionar a redução ou eliminação de processos trabalhistas, pois, visa observar e garantir o cumprimento da legislação trabalhista com

intuito de assegurar resultados financeiros sólidos aos investidores, assim, como vitrine de atração de novos investimentos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. C. *Auditoria um curso moderno e completo*. São Paulo: Caderno de Estudos da Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras – FIPECAFI. nº. 06, 2012.

ATTIE, W. *Compliance*. São Paulo: Atlas, 2018.

BARROS, B. F. de. *Mercado de capitais e ABC do investimento a partir da Sarbanes-Oxley: A Lei SOX*. São Paulo: Atlas, 2009.

BARSTED, L. de A. L. *Gênero, trabalho e legislação trabalhista no Brasil*. Estudos Feministas Nº 2/96.

BORGES, A. *A formatação do artigo: uma abordagem acadêmica*. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

BORGES, J. L. R. *A reforma trabalhista e contribuição sindical compulsória: o fim da outorga de receitas aos sindicatos pelo Estado*. Artigo apresentado a Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora-MG. Juiz de Fora-MG, 2017. Versão digitalizada.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 5ª ed. São Paulo: RT, 1989.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. *Comentários à reforma trabalhista*. 2 ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Método, 2017.

CHAGAS, F. *Metodologia da pesquisa: como elaborar um artigo*. Rio de Janeiro: Editora Juruá, 2018.

CLAYTON, M. *Entendendo os desafios de Compliance no Brasil: um olhar estrangeiro sobre a evolução do Compliance anticorrupção em um país emergente*. In: DEBBIO, A. D.; MAEDA, B. C.; AYRES, C. H. da S. (Coord.). *Temas de anticorrupção e Compliance*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 149-166.

COIMBRA, M. de A.; MANZI, V. A. (Coord.). *Manual de Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações*. São Paulo: Atlas, 2010.

FONTES, L. P. *Fundamentos do controle: ferramenta para administradores*. 2 ed. São Paulo: Summus, 2017.

FRANCO, E.; MARRA, H. *Auditoria contábil*. 6 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2016.

GONÇALVES, A. A. M. *O poder constituinte derivado e os direitos fundamentais: uma análise acerca da constitucionalidade da emenda constitucional n. 95/16*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu em Direito da Universidade Católica de Brasília, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito. Brasília, 2018. Versão digitalizada.

GONÇALVES, J. A. P. *Alinhando processos, estrutura e compliance à gestão estratégica*. São Paulo: Atlas, 2018.

LIMA, L. A. S. *A nova lei de proteção ao mercado de capitais nos Estados Unidos*. São Paulo: Moderna, 2013.

MARTINELLI, M. L. *Sindicatos no Brasil: Identidade e alienação*. 14ª. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

MELO, M. C. A, de e outros. *A lei Sarbanes-Oxley dentro do conceito de governança corporativa*. Artigo. Disponível em www.facesm/fapemig.com.br Acesso em 03 de out de 2019.

OLIVEIRA, A. M. *Controle interno*. São Paulo: Ed. Atlas, 2017.

OLIVEIRA, A. M.; FILHO, L. M. de O. *Curso básico de auditoria*. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, M. C.; LINHARES, J. e S. *A implantação de controle interno adequado às exigências da Lei Sarbanes-Oxley em empresas brasileiras – um estudo de caso*. Artigo. Disponível em www.ufce.com.br Acesso em 03 de out de 2019.

PEDRO, A. *História da civilização ocidental*. São Paulo: FTD, 2008.

RODRIGUES, N. *História do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: Summus, 2010.

SCHIAVI, M. *A reforma trabalhista e o processo do trabalho*. Artigo, 2017. Versão digitalizada.

SOUZA, S. F. de. *Coagidos ou subornados: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930*. Campinas- SP, 2007. Versão digitalizada.