



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

BÁRBARA HANNA FERREIRA DA SILVA

**O NÍVEL DE CONHECIMENTO ACERCA DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA
ENTRE OS CONTADORES DA CIDADE DE SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE (PE)**

**CAMPINA GRANDE
2018**

BÁRBARA HANNA FERREIRA DA SILVA

**O NÍVEL DE CONHECIMENTO ACERCA DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA
ENTRE OS CONTADORES DA CIDADE DE SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE (PE)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito final à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Prática contábil

Orientador: Prof^ª. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira.

**CAMPINA GRANDE
2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586n Silva, Barbara Hanna Ferreira da.
O nível de conhecimento acerca do Compliance trabalhista entre os contadores da cidade de Santa Cruz do Capibaribe (PE) [manuscrito] / Barbara Hanna Ferreira da Silva. - 2018.
30 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2018.
"Orientação : Profa. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."
1. Compliance trabalhista. 2. Reforma trabalhista. 3. Legislação trabalhista. 4. Contabilista. 5. Contador financeiro. I. Título

21. ed. CDD 657

BÁRBARA HANNA FERREIRA DA SILVA

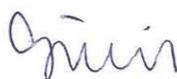
O NÍVEL DE CONHECIMENTO ACERCA DO COMPLIANCE TRABALHISTA ENTRE OS CONTADORES DA CIDADE DE SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE, PERNAMBUCO

Artigo apresentado no Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito final à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

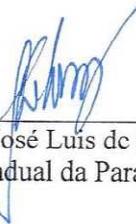
Área de concentração: Prática contábil.

Aprovada em: 27/11/2018 .

BANCA EXAMINADORA



Prof.ª. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. José Luis de Souza
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Sidney Soares de Toledo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A Deus, pela sabedoria de poder lidar com as dificuldades da vida e ter capacidade para ganhar o mundo, DEDICO.

A minha mãe, pelo incentivo, amor, carinho e apoio, DEDICO.

Ao meu pai, pela dedicação, companheirismo e amizade, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pelo conhecimento, oportunidade e proteção, por sempre estar me ajudando, e me dando força para não desistir no meio do caminho, pois foram 5 anos de viagens diárias.

À Professora Vânia Vilma Nunes Teixeira, orientadora desse projeto, por seu empenho, companheirismo e paciência em me orientar nesta pesquisa.

Aos meus pais, Vanderlei e Leonice, pelo amor, cuidado, apoio e incentivo que através dos seus gestos me fizeram superar todas as adversidades.

À minha avó Carmelita, as minhas tias Lenice Cleonice e Enedina, pela compreensão por minha ausência nas reuniões familiares.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio, em especial Jordânea, Dannubya e Joseane, pelas hospedagens em momentos de estudos, pelas conversas em momentos difíceis, e pela cumplicidade e torcida uma pela outra. Também agradeço à Mayslla, Lucas, Matheus, Rodolfo, Diego, Thiago, Mislayne, André, Itamara, Adriana, Rayssa e Vitor pelos momentos de descontração e convivência diária.

“A Contabilidade é o grande instrumento que auxilia a administração a tomar decisões.”

(Marion)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	07
2	DESENVOLVIMENTO.....	09
2.1	<i>Compliance.....</i>	09
2.1.1	<i>Compliance trabalhista.....</i>	11
2.2	<i>O papel do contador no processo de compliance trabalhista nas empresas ..</i>	13
2.3	Metodologia.....	14
2.4	Análise de resultados	15
2.4.1	<i>Perfil dos colaboradores da pesquisa.....</i>	16
2.4.2	<i>Nível de conhecimento acerca do compliance trabalhista por parte dos contadores de Santa Cruz do Capibaribe.....</i>	16
3	CONCLUSÃO.....	23
	REFERÊNCIAS	26
	APÊNDICE – QUESTIONÁRIO SOBRE O NÍVEL DE CONHECIMENTO DO COMPLIANCE	28

O NÍVEL DE CONHECIMENTO ACERCA DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA ENTRE OS CONTADORES DA CIDADE DE SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE (PE)

Bárbara Hanna Ferreira da Silva¹

RESUMO

A presente pesquisa pretende conhecer o nível de conhecimento acerca do *compliance* trabalhista entre os contadores de Santa Cruz do Capibaribe, agreste de Pernambuco. Para tanto, foi realizada a aplicação de um questionário impresso nos escritórios de contabilidade de Santa Cruz do Capibaribe, abordando questões sobre o *compliance*, bem como legislação trabalhista e as mudanças proposta pela Reforma Trabalhista de 2017. A amostra da pesquisa foi feita com 30 profissionais da Contabilidade. Quanto aos aspectos metodológicos é caracterizada como pesquisa de campo. Quanto à natureza da pesquisa, ela é qualitativa-quantitativa, tendo um delineamento bibliográfico. A pesquisa teve como resultado a constatação que a maioria dos contadores têm bom conhecimento sobre o *compliance* trabalhista. Em relação ao *compliance*, foi observado que 63,33% dos colaboradores responderam que o implementariam em sua empresa e 60% viram como excelente ou bom o uso do *compliance* numa empresa. Verificou-se ainda que 100% dos contadores acreditam ser muito importante observar a estruturação trabalhista numa empresa.

Palavras-Chave: *Compliance*. Legislação Trabalhista. Papel do contador. Reforma Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

O *compliance*, ao instituir aspectos como a transparência e a integridade na condução dos negócios, tem sido um importante mecanismo de manutenção das empresas num mundo globalizado, marcado por atitudes como governança corporativa. Garantindo o potencial de segurança das empresas através da criação de práticas e estratégias de conformidade às regras, o *compliance* impacta diretamente sob todas as esferas de uma organização. Contudo, se por um lado este é um mecanismo que potencializa a segurança nas empresas que instituem sua prática, por outro, existe ainda uma grande quantidade de organizações que não aderiram ou mesmo não conhecem os benefícios de sua prática.

O mundo globalizado e a acirrada concorrência entre as empresas, por conseguinte, tem exigido a adoção de padrões éticos de ação de modo a evitar sua associação com escândalos ou práticas de corrupção. Mota e Santos (2016) apontam a implantação do *compliance* como uma tendência mundial entre as grandes organizações. Segundo os autores, o mecanismo do *compliance* permite resguardar e assegurar, através de políticas e práticas de

¹ Aluna de Graduação em Ciências e Contábeis na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
E-mail: barbarahanna18@gmail.com

redução de risco, as negociações e a integridade dessas instituições, garantindo a continuidade e manutenção de suas atividades (MOTA; SANTOS, 2016).

Em nosso país, o dispositivo legal que contribui para a implantação de disciplina no cumprimento às normas é a Lei 12.846/2013, também chamada de lei anticorrupção que responsabiliza civil e administrativamente a ação de um empregado ou representante de uma empresa que efetuar danos ao patrimônio público, assim como infringir os princípios de administração pública e internacional do qual o país é signatário. No entanto, apesar de inúmeros avanços nesse campo, o *compliance* é uma prática ainda principiante no país que, inserido em contexto de reformas, é afetado diretamente pelas novas especificidades impostas pela legislação.

Ademais, a lei 9.613/1998, sancionado pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, que também criou o Conselho de Controle de Atividade Financeira (COAF), dispôs sobre o crime de lavagem de dinheiro e ocultação de bens e valores, de forma direta ou indireta. Assim, lavagem de dinheiro seria o processo em que recursos ilícitos assumem um aspecto legal, escondendo a sua origem. (OLIVEIRA; GONZALES, 2015). Tomando por base, o *compliance* é uma ferramenta que auxilia de forma intensa a diagnosticar e atender a efetivação dessa lei. Sua aplicabilidade reforça o controle financeiro a fim de evitar fraudes e lavagem de dinheiro, prejudicando atividade financeira pública e lesando, conseqüentemente, a população.

Por ser algo bastante recente, pouco ainda é discutido e refletido à nível acadêmico. Essa pouca quantidade de conhecimento disponível não é algo exclusivo, contudo, das instituições acadêmicas de modo que poucas empresas e organizações estão atentas e fazendo uso do *compliance* sob a ótica da nova legislação trabalhista. Sabe-se que o profissional da contabilidade é uma figura importante para os negócios globalizados na medida em que identifica, através de inúmeras análises e interpretações, as potencialidades de uma empresa. Logo, tendo em mente esse contexto, buscou-se problematizar o *compliance* de modo que a seguinte pergunta foi lançada: **Qual o nível de conhecimento acerca do *compliance* trabalhista por parte dos contadores de Santa Cruz do Capibaribe?**

Para responder a este questionamento, esta pesquisa tem como objetivo geral conhecer o nível de conhecimento acerca do *compliance* trabalhista por parte dos contadores de Santa Cruz do Capibaribe. E como objetivos específicos: (i) Investigar na literatura as práticas de *compliance*, especificamente no que tange à questões trabalhistas; (ii) Identificar a relevância dada pelos contadores sobre as alterações trazidas com a Reforma Trabalhista no contexto

empresarial; (iii) Apontar os principais erros e dificuldades na implantação de um processo de *compliance* trabalhista nas empresas.

Pressupõe-se que pensar e praticar o *compliance* trabalhista, assim como outros tipos de *compliance*, contribui tanto para a sustentabilidade quanto para a competitividade das organizações.

Diante da singularidade do tema, e por se apresentarem ainda incipientes as pesquisas relacionando a temática à contabilidade, uma vez que os contadores são na maioria das vezes os responsáveis pela orientação e implantação das rotinas trabalhistas, especialmente nas pequenas empresas, justifica-se este trabalho. Espera-se que possa contribuir para ampliar as discussões relativas ao tema, de modo que possa subsidiar possíveis futuros processos de implantação de *compliance* trabalhista por parte de contadores nas empresas.

Alguns pesquisadores já demonstraram interesse pelo tema e serviram de base para desenvolvimento desta pesquisa (ALEXANDRINO, 2017; XAVIER, 2017; CARVALHO, 2017; MOTA; SANTOS, 2016;).

Este artigo está estruturado em sessões a saber, além da presente introdução, um referencial teórico que trata do que é *compliance*, desdobra o *compliance* trabalhista, papel e importância do contador, seguido da metodologia da pesquisa, análise de resultados, considerações finais e referências.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Compliance

O *compliance*, palavra inglesa também descrita como *to comply*, cuja expressão indica em português a ideia de cumprir, executar ou realizar aquilo que foi premeditado e elaborado previamente. Trata-se também de estar e agir em conformidade com normas estabelecidas. Sua atividade começa em instituições financeiras que necessitavam estar de acordo com legislações rígidas, reduzindo assim riscos aos negócios da empresa (MOTA; SANTOS, 2016).

O *compliance* é bastante aplicado na atualidade em todo o mundo, principalmente, no que diz respeito a grandes corporações e empresas que precisam se resguardar de riscos que possam colocar em cheque o andamento dos seus negócios. Nesse sentido, o *compliance* é uma ferramenta importante para as instituições na medida em que:

[...] visa a prevenção e a minimização de riscos as quais as organizações estão expostas, muitos podem comprometer a efetividade do negócio trazendo diversos prejuízos para as organizações por não cumprirem legislações, normas, procedimentos, regulamentos... refere-se então dessa forma que o *compliance* busca cumprir todas as normas que lhe sejam atribuídas sejam elas de dentro da própria organização, ou normas externas. (XAVIER, 2017)

Entre os benefícios primeiros do *compliance* estão o combate à fraude e a corrupção e a redução dos riscos através da criação de mecanismos internos de controle. Segundo Mota e Santos (2016), uma boa gestão do *compliance* traçará para a empresa a conformidade às regras, mas também evitará uma série de problemas como a exposição da mesma contribuindo, ao contrário, para o melhoramento de sua imagem perante a sociedade e melhorando assim o sentido de credibilidade entre os clientes. Para Carvalho (2017), a função do *compliance* é:

[...] criar standard comportamental, regulatório e normativo das atividades, controlar riscos e detectar e corrigir não conformidades em relação ao seu standard comportamental ou regulatório. Extrapola, portanto, as questões que podem ser tipificadas como crime. Trata-se de um dos instrumentos que concretiza a governança corporativa nas mais diversas estruturas internas e externas que compõem uma organização empresarial. O *compliance* inicia a partir da visão da mais alta hierarquia da empresa, que definirá um conjunto de valores e regras e os formalizará no Código de Ética, em normas e procedimentos de condutas sobre diversos assuntos que serão disseminados a todos os demais empregados e colaboradores que participam daquele negócio de forma contínua e perene.

Essa ferramenta tem a sua difusão entre as empresas do Brasil principalmente após a promulgação da lei anticorrupção (12.846/2013) que, entre outros fatores, legisla sobre o caráter de legalidade por trás das ações que ocorrem dentro e fora das empresas, responsabilizando-as em caso de descumprimento das normas éticas e jurídicas. O resultado primeiro dessa nova legislação anticorrupção, resultado da assinatura e adequação do país a convenções internacionais nesse campo, expõe as empresas e seus dirigentes, isto é, tanto na esfera civil quanto administrativa, a graves consequências cometidas contra a administração e ao patrimônio público (NEVES, 2013).

Essa mesma lei imputa ainda a empresa por ações realizadas por terceiros o que significa que há agora um compartilhamento da responsabilidade independente de uma atuação direta do empregado ou do executivo de uma empresa em determinada ação. O fator responsabilidade é, segundo Carvalho (2017), uma tendência dos negócios globalizados na medida em que nessas circunstâncias, os negócios se dão de maneira compartilhada, em lugares geralmente dispersos geograficamente de modo que a ação de uma empresa reverbera numa outra e na respectiva cadeia de produção em que elas atuam.

Nessas circunstâncias, é preciso reconhecer a possibilidade de um desvio de conduta unilateralmente praticado por uma delas que, se fosse de prévio conhecimento das demais, medidas seriam tomadas para impedir a prática e promover a exclusão da sua participação na cadeia. No entanto, nem sempre essa identificação é possível e a ciência ocorrerá, na maioria dos casos, quando a prática não conforme já foi adotada. (CARVALHO, 2017)

Nesse sentido, o *compliance* é uma estratégia de estabelecer o fator responsabilidade podendo ser efetivado através da criação de um código de ética, conduta, canais de denúncia, desenvolvimento de sistemas de controles internos, “procedimentos de divulgação de questões relacionadas à corrupção, análise de procedimentos éticos dos profissionais e parceiros comerciais além de crescente nas organizações, na incessante perseguição da mitigação das ações internas e externas” (XAVIER et al, 2017, p. 4).

Assim sendo, a *United States Sentencing Commission* (tendo como tradução Comissão de Condenação dos Estados Unidos da América, 2015) pontuou em seu guia para juízes no aspecto de aplicação de sentenças como deveria se comportar uma empresa observando o *compliance* para manter-se na legalidade. Embora estrangeira, a citação serve como referência a ser observado no Brasil. Tendo uma tradução livre do inglês:

- (a) Para ter um efetivo programa de *Compliance* e Ética, ..., uma organização deve – (1) exercitar devida diligência para prevenir e detectar condutas criminosas; e (2) de outra forma, promover uma cultura organizacional que encoraje condutas éticas e um comprometimento do *Compliance* com a lei. Tal programa de *Compliance* e Ética deve ser racionalmente desenhado, implementado e exigido para que o programa seja de forma geral efetivo ao prevenir e detectar condutas criminosas.

Após essas abordagens fica claro a preocupação de se ter um conhecimento do *compliance* dentro de uma empresa a fim de evitar desde um problema técnico intra-organizacional, bem como o ambiente externo como multas e condenações, observando tanto do ponto de vista financeiro como trabalhista.

2.1.1 Compliance trabalhista

Desde os seus primórdios, a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, tem sido marcada por fortes polêmicas teóricas. Se por um lado há aqueles que insistem numa rigidez desta, identificando a sua inadequação aos tempos modernos, por outro, estão aqueles que defendem a regulamentação do trabalho, defendendo os direitos trabalhistas e, principalmente, que as instituições públicas não podem sucumbir às dinâmicas dos mercados. Segundo

Galvão e Krein (2017), a reforma empreendida pelo atual governo brasileiro está ancorada na primeira abordagem, isto é, atribui a sua modificação a geração de empregos, o incremento da produtividade e da competitividade nas relações de trabalho.

Contudo, para além das determinações ideológicas, a reforma da legislação trabalhista existe no Brasil a partir da Lei 13.467/2017, anteriormente citada e que propõe uma série de alterações na legislação que anteriormente regia o universo das relações de trabalho no país.

A reforma trabalhista, tendo entrada em vigor no dia 11 de novembro de 2017, opera uma série de mudanças na estrutura de trabalho do país a partir da alteração de uma série de aspectos da chamada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Representada pela Lei nº 13.467/17, a nova lei modifica a legislação que se aplica às relações de trabalho no país a partir do acréscimo de 43 novos artigos e da respectiva revogação de outros nove. Para além dessas modificações, a nova legislação regula também a terceirização e reajusta algumas leis esparsas. Num sentido geral, entre as novidades trazidas pela nova lei estão a prevalência do negociado sob o legislado, o fim da ultratividade dos instrumentos coletivos etc. (CNI, 2017).

A reforma supracitada propõe uma ampla revisão das leis trabalhistas na mesma medida em que efetua novas diretrizes para as relações de trabalho. Trazendo transformações em pontos como férias, jornada de trabalho, remuneração, plano de carreira, banco das horas de trabalho etc., a reforma estabelece mudanças profundas no campo do trabalho o que impele a se pensar, discutir e problematizar o *compliance* trabalhista entendido aqui como um mecanismo direcionado a regulação de contratos e funções que institui um regime de atuação aos funcionários da empresa em plena concordância com a legislação trabalhista.

Não cabe aqui explicitar todas as modificações trazidas por esta lei, apenas apresentar a ideia de que o *compliance* trabalhista está engajado na adequação, por parte das empresas, a essas normas evitando assim o comprometimento desta em relação à realização de seus negócios e contribuindo, por outro lado, com a sua sustentabilidade e competitividade mercadológica.

O responsável por reger o campo do trabalho no Brasil é a Justiça do Trabalho, proveniente do direito do trabalho ramificada em inúmeras instituições. Em sua concepção de trabalho, o direito não o compreende apenas como um fato, mas aborda-o também numa perspectiva social e econômica. Nessa perspectiva, as leis que regem as relações de trabalho no Brasil se realizam tendo como base a dignidade do ser humano que trabalha sobrepondo-a, por exemplo, a mera questão do lucro do empregador. Este último estaria relacionado a uma concepção econômica do trabalho em que o mesmo é tomado com o intuito de realização de

valores econômicos, “de modo que toda a vantagem atribuída ao trabalhador deve ser meticulosamente precedida de um suporte econômico, sem o qual nada lhe poderá ser atribuído” (LEITE, 2018).

Logo, o *compliance* trabalhista está diretamente relacionado às regras, normas e princípios que regem o universo do trabalho em um determinado país estando relacionada à elaboração, por parte do contador, a criação de estratégias de adequação de uma empresa a essas regras. Se o *compliance* trabalhista é aquele que se dá a partir dessa legislação é importante que o contador conheça os pormenores que regem o universo do trabalho de um país evitando assim armadilhas que possam prejudicar a empresa. Uma das consequências do *compliance* trabalhista seria, nesse sentido, evitar processos que tenham ocorridos por falhas na compreensão da legislação trabalhista e os princípios que a regem.

Por último, é importante salientar que não foram encontradas referências que enunciassem do *compliance* trabalhista. Essa abordagem se dá a partir da junção de dois universos discutidos por diferentes campos teóricos, o da contabilidade e do direito, podendo contribuir com outros possíveis estudos que mantenham essa abordagem.

A partir dessas colocações, fica evidente o quão importante é o *compliance* dentro de uma organização. É importante destacar seu papel para a saúde da empresa, perpassando por várias questões e setores. No relacionamento com a força do trabalho, fica explícito o quanto sua aplicabilidade é necessária, guiando os direitos e deveres tanto dos colaboradores como do patronato. Negligenciá-lo é deixar de lado a legislação bem como a vida dos trabalhadores e a vida financeira e organizacional a mercê do descaso, atraindo problemas como sobrecarga para os colaboradores, crimes trabalhistas, instabilidade financeira.

2.2 O papel do contador no processo de *Compliance* Trabalhista nas empresas

Num mundo contemporâneo globalizado, tanto as organizações quanto as relações de trabalho são marcadas por características específicas sendo necessário que estas atentem para uma série de questões que possam influenciar negativamente os objetivos aos quais coloca para si enquanto empresa. O contador pode ser descrito então como um personagem importante dentro dessa trama na medida em que pode contribuir não só para evitar situações desgastantes para a empresa quanto propor estratégias para um melhor desempenho dessas em relação à sustentabilidade e competitividade.

Ainda, muitas empresas, sobretudo as de pequeno porte, não tem uma assessoria jurídica adequada, ficando assim a cargo do contador da empresa ficar responsável e atento sempre as questões trabalhistas como horas extras, admissão e demissão, cargas horárias, descansos semanais, etc. Nesse ponto, o contador assume o papel do departamento pessoal de uma empresa. Sendo assim, este deve estar atento ao que a legislação determina garantido que sejam sempre observados os direitos e deveres trabalhistas tanto dos colaboradores, bem do patronato.

Dentro dessa perspectiva, ele vai estar consciente de todas as obrigações trabalhistas da empresa fazendo com que sejam cumpridas dentro dos prazos estabelecidos. Estar atento ao *compliance* trabalhista é preservar a saúde organizacional.

2.3 Metodologia

Na busca de atender aos objetivos delineados nesta pesquisa, a mesma classifica-se quanto à natureza como qualitativa-quantitativa, quanto ao delineamento como bibliográfica, pesquisa de campo, quanto aos objetivos específicos como exploratória e descritiva, e sua amostragem é considerada não probabilística por acessibilidade.

Segundo aponta Piana (2009), a pesquisa de campo se dá perante a necessidade de dialogar diretamente com a realidade pesquisada. Já para Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa de campo é

[...] aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. Consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem relevantes, para analisá-los.

Foi utilizado o questionário para a coleta de dados da pesquisa, com questões abertas e fechadas, direcionados aos contadores do município de Santa Cruz do Capibaribe, Estado de Pernambuco. Segundo o Conselho Regional de Contabilidade de Pernambuco, a população para este estudo é composta por 192 contadores registrados no presente município, do qual foi extraída uma amostra não probabilística por acessibilidade composta por 30 contadores. Foi aplicado entre os dias oito e catorze de novembro de 2018.

O questionário foi construído especificamente para este estudo e utilizou por base o referencial teórico já pesquisado, de modo a atender ao cumprimento dos objetivos aqui já

delineados. Foi dividido em partes, onde a primeira trata-se de um perfil dos respondentes (perpassando por idade, sexo, grau de instrução, tempo de atuação na área da contabilidade) sem identificar por nome as pessoas. Já a segunda parte do questionário, foi reivindicado questões como o conhecimento do *compliance* trabalhista ou de medidas elaboradas para empresas que partam de uma ideia de cumprir questões relacionadas à legislação trabalhista vigente, assim como perguntas que se debruçam sobre as últimas transformações na legislação trabalhista brasileira operacionalizada pela reforma trabalhista. As técnicas utilizadas para análise do questionário foram por meio da tabulação de dados através do uso do Microsoft Excel 2010, com uso de estatística descritiva para questões fechadas. Já para análise das questões abertas, foi utilizada a análise de conteúdo (BARDIN,1977) para questões abertas.

Quanto aos aspectos teórico-metodológicos, esta pesquisa se caracterizou como de campo na medida em que esta metodologia, traçada pela observação de fatos e fenômenos através da coleta de dados (MARKONI; LAKATOS, 2003), permitiu observar o conhecimento, a pertinência e a aplicabilidade em relação ao *compliance* trabalhista entre a amostragem de contadores que participaram como sujeitos da pesquisa. Os dados foram coletados por meio da aplicação de questionários e entrevistas semiestruturadas com a amostra selecionada. Uma posterior análise e tratamento dos dados permitiram observar a questão proposta.

2.4 Análise dos resultados

2.4.1 Perfil dos colaboradores da pesquisa

Constatou-se haver um desequilíbrio entre homens e mulheres, 73,33% dos respondentes são do gênero feminino e 26,67% do masculino. Quanto a faixa etária, tem-se que 10% dos contadores tem entre 20 e 25 anos, 56,67% entre 26 e 35 anos, seguido por 20% das pessoas entre 36 e 40 e por fim, 13,33% entre 26 e 35 anos, revelando um público relativamente jovem na profissão em sua maioria.

Em relação ao nível de formação, 80% possui apenas graduação, seguido por 13,33% que tem o técnico e 6,67% com pós-graduação, nesse caso uma especialização.

No que se refere ao tempo de experiência como contador, tem-se 20% que trabalham há no máximo 2 anos, seguido por 13,33% que atuam entre 2 e 4 anos, outros 13,33% trabalham entre 4 e 6 e 53,34% trabalham como contadores a partir de 6 anos. Nesse aspecto,

é evidente que mais da metade do público colaborador da pesquisa tem uma certa experiência trabalhando na área da contabilidade.

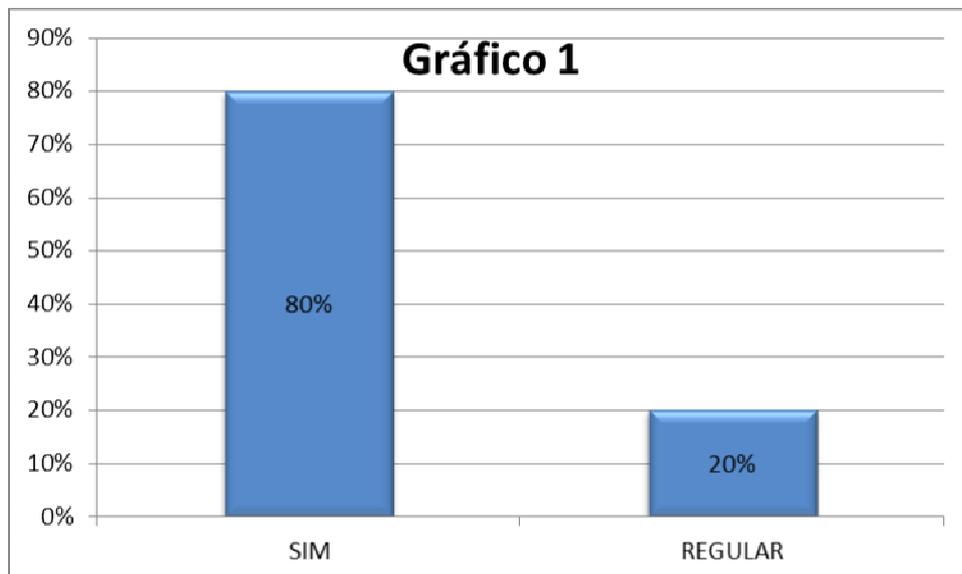
Já em relação a como se mantém atualizados sobre as mudanças e aspectos da área da Contabilidade, 30% responderam que se atualizam através de cursos de curta duração, plantões fiscais e revistas especializadas. Já 20% responderam que se atualizam por meio de cursos de média duração, informações com colegas e sites da área contábil. Ademais, 40% dos contadores colaboradores responderam que se atualizam através treinamentos, sites da área contábil e cursos de curta duração. Ainda, 10% disseram se atualizar por meio de sites institucionais, informações com colegas e plantões fiscais.

2.4.2 Nível de conhecimento acerca do compliance trabalhista por parte dos contadores de Santa Cruz do Capibaribe

Nesta parte da pesquisa, os contadores colaboradores responderam um questionário com questões fechadas, que perpassaram por assuntos sobre conhecimento prévio do conceito de *compliance* bem como de situações específicas referente a legislação trabalhista, além da Reforma Trabalhista de 2017. Uma questão aberta foi trabalhada e observada a partir da aplicação da análise de conteúdo de BARDIN (1977).

Inicialmente, conforme mostra o gráfico a seguir, constatou-se que 80% dos contadores se consideram “profissionais atualizados na área”, enquanto 20% apresentaram como regular sua resposta a respeito desse questionamento.

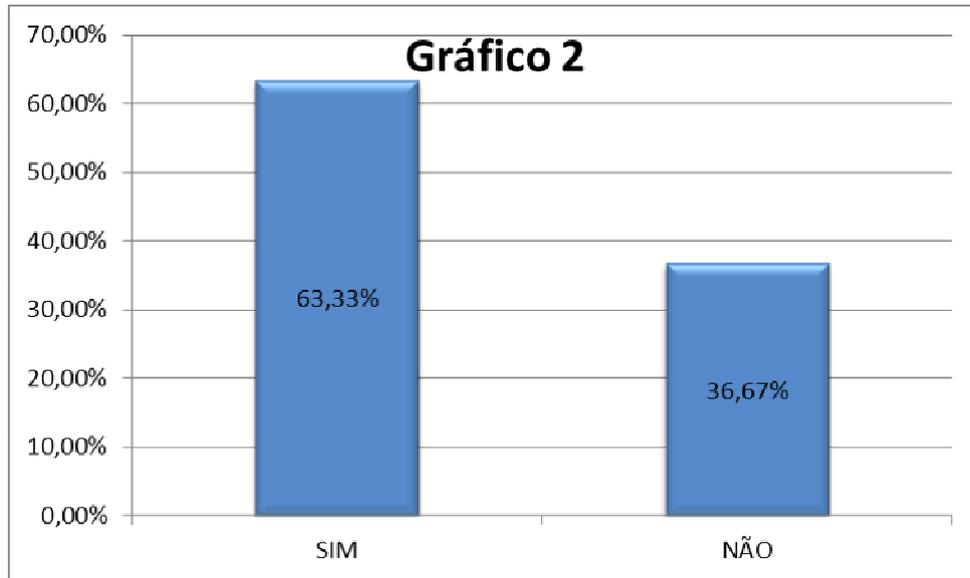
Gráfico 1 – Respostas a pergunta 01 do questionário



Fonte: Elaborada pela própria autora

Ainda, dos 30 profissionais participantes da pesquisa, 63,33% responderam que “já ouviram falar do termo *compliance*” enquanto que 36,67% afirmaram não ter ouvido falar. Segue o gráfico 2 abaixo:

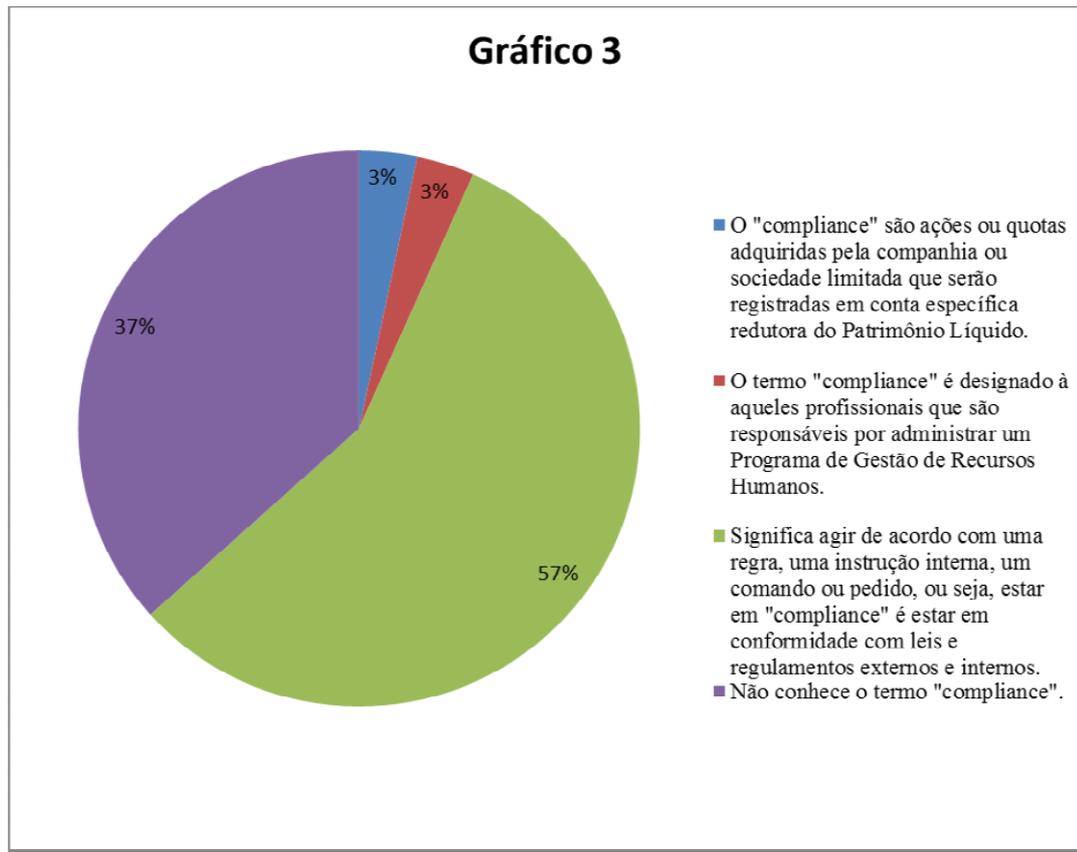
Gráfico 2 – Respostas a pergunta 02 do questionário



Fonte: Elaborada pela própria autora

Desses que afirmaram já terem ouvido falar do termo, 56,67% pontuaram seu significado como sendo “Significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “*compliance*” é estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos”. 3,33% pontuaram como “O termo *compliance* é designado àqueles profissionais que são responsáveis por administrar um programa de Gestão de Recursos Humanos.” Também 3,33% marcaram que *compliance* é “O *compliance* são ações ou quotas adquiridas pela companhia ou sociedade limitada que serão registradas em conta específica redutora do Patrimônio Líquido.” Destaca-se que 36,67% dos entrevistados não responderam essa questão por não conhecer o termo *compliance*. Conforme mostra o gráfico 3 a seguir:

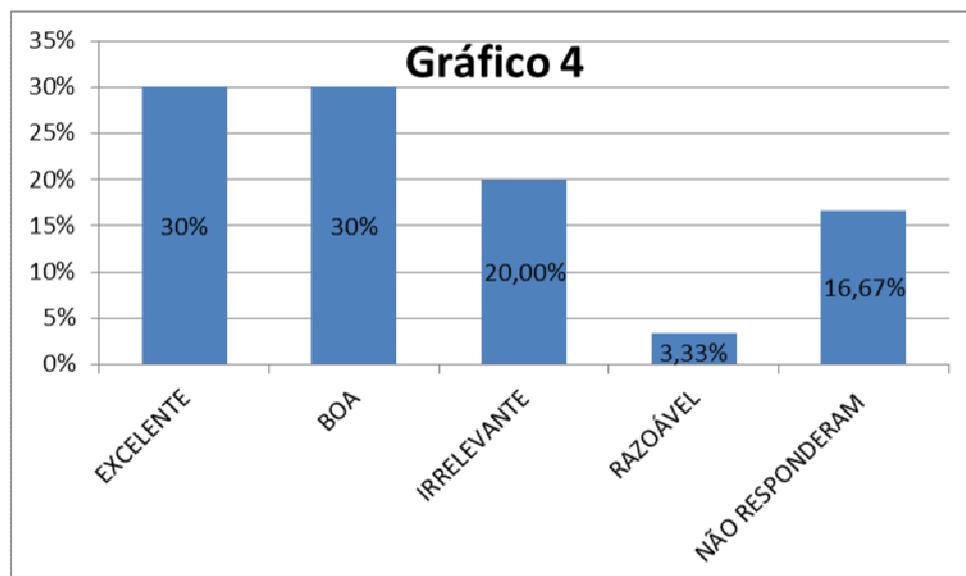
Gráfico 3 – Respostas a pergunta 03 do questionário



Fonte: Elaborado pela própria autora

A respeito da questão “O quão importante você vê o uso do *compliance*?”, tem-se 30% avaliando como “excelente”, 30% como “boa”, 20% irrelevante e 3,33% acreditam ser razoável. Nesse ponto, 16,67% dos colaboradores da pesquisa acharam por bem não responder. Segue o gráfico 4 mostrando a situação:

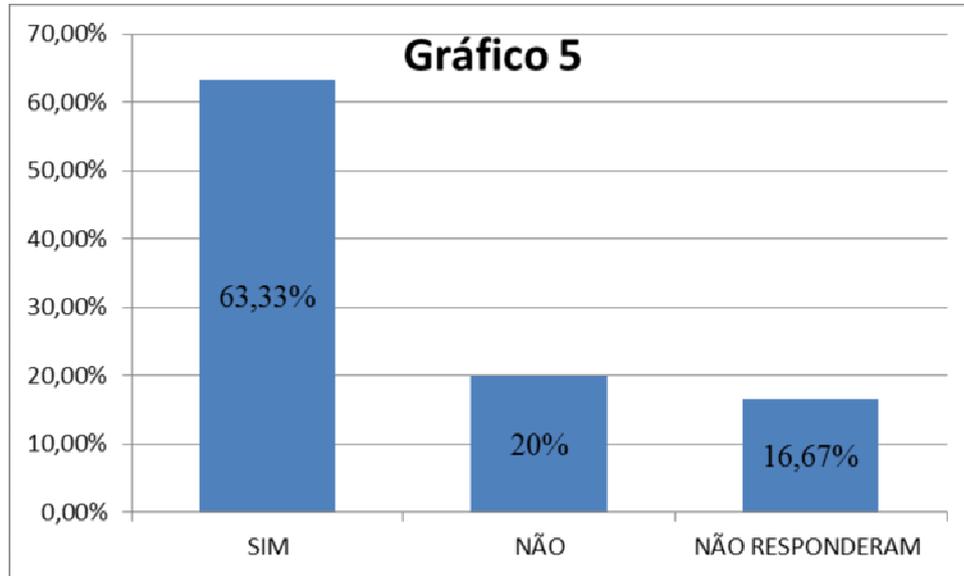
Gráfico 4 – Respostas a pergunta 04 do questionário



Fonte: Elaborado pela própria autora

Seguindo tivemos como resposta a respeito da questão se implementaria ou não o *compliance* no escritório, 63,33% dos contadores assinalaram que sim, enquanto 20% que não e 16,67% não responderam ao questionamento. Conforme mostra o gráfico 5:

Gráfico 5 – Respostas a pergunta 05 do questionário



Fonte: Elaborado pela própria autora

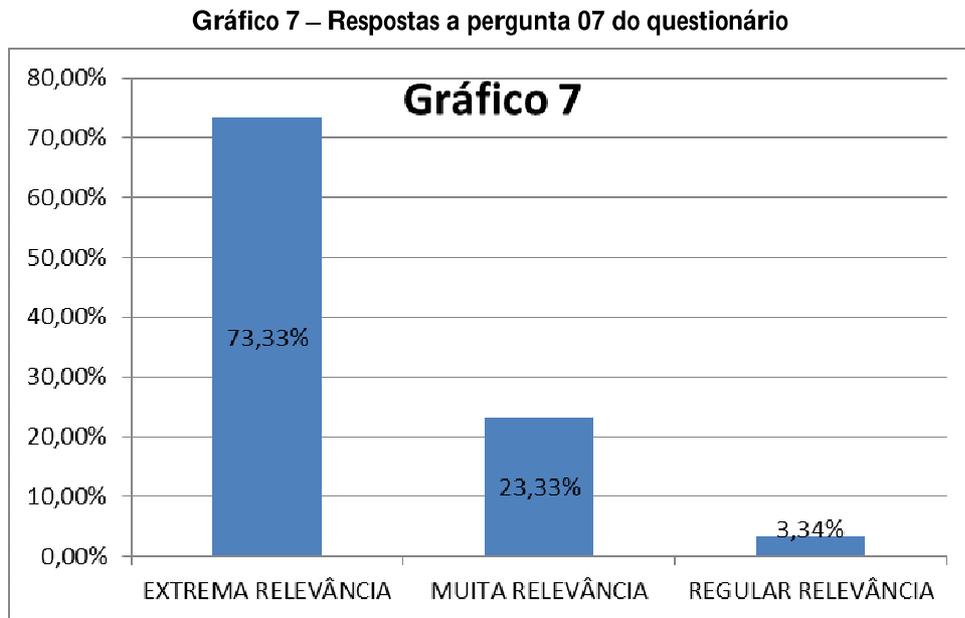
Entrando em questões mais específicas a respeito da legislação e *compliance* trabalhista, ao responder da “importância da estruturação do aspecto trabalhista numa empresa”, dentre as opções de respostas apresentadas, 100% dos colaboradores assinalaram “muito importante”. Segue abaixo gráfico 6:

Gráfico 6 – Respostas a pergunta 06 do questionário



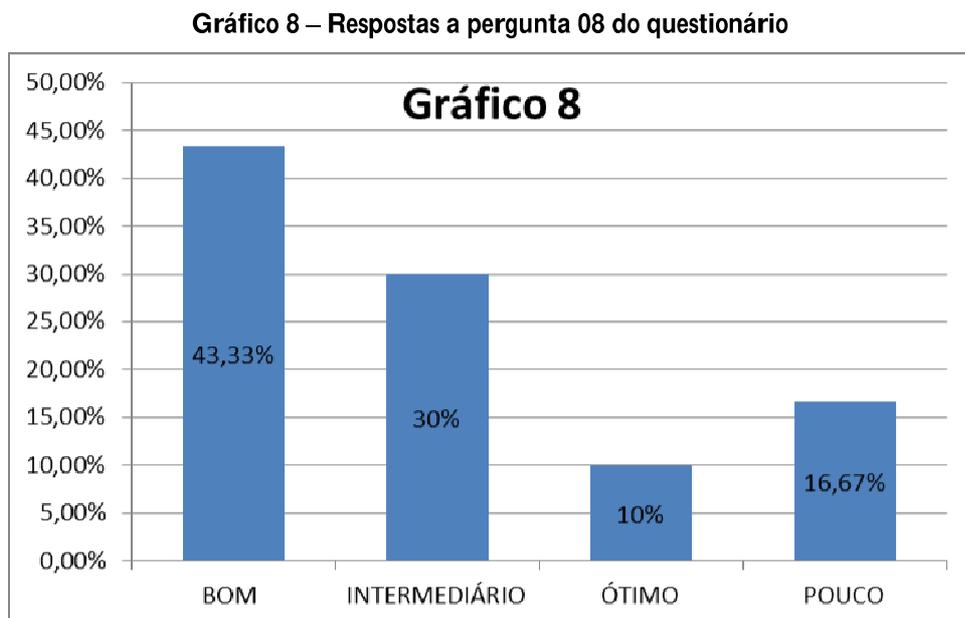
Fonte: Elaborado pela própria autora

Destes, sobre importância de estar atualizado sobre a legislação trabalhista, 73,33% dos contadores assinalaram “extrema importância”, seguido de 23,33% que marcaram “muita importância” e apenas 3,34% pontuou “regular importância”. Tem o gráfico 7 demonstrando essa situação:



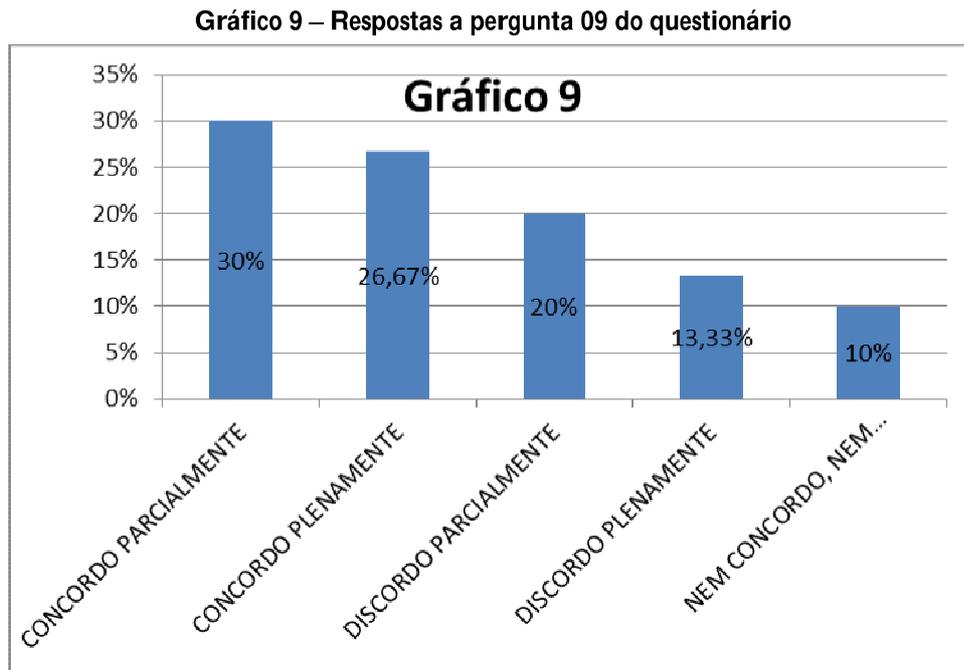
Fonte: Elaborado pela própria autora

Quando estudado esse nível de conhecimento em relação às mudanças impostas pela Reforma Trabalhista de 2017, 43,33% responderam ter “bom conhecimento”, 30% “conhecimento intermediário”, 10% “ótimo conhecimento” e 16,67% pouco conhecimento sobre as mudanças. Segue a demonstração no gráfico 8:



Fonte: Elaborado pela própria autora

Ainda nesse subtema da pesquisa, foi apresentada a afirmação que o trabalhador com carga horária parcial poderia fazer hora extras pós-reforma. Nesse ponto, tivemos 30% que assinalaram “concordo parcialmente”, 26,67% marcaram “concordo plenamente”, 20% discordaram parcialmente, 13,33% pontuaram discordar plenamente e 10% dos contadores responderam que nem concorda, nem discorda da afirmação. Abaixo segue o gráfico 9 com as informações:



Fonte: Elaborado pela própria autora

Ao ser apresentada a seguinte questão: “Qual a relevância do contador no fiel cumprimento das normas trabalhistas?”, 83,33% dos contadores assinalaram que é de “extrema relevância” e 16,67% responderam “muita relevância”.

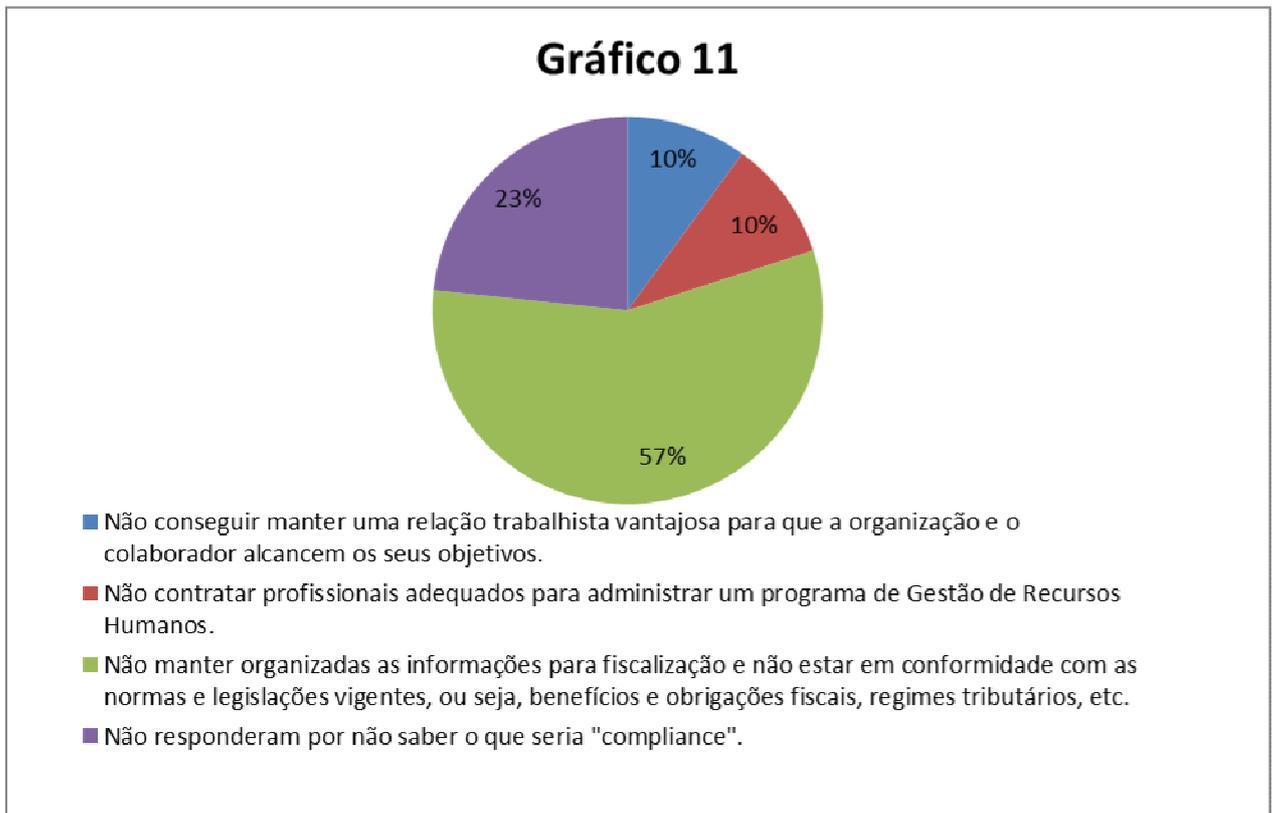
Gráfico 10 – Respostas a pergunta 10 do questionário



Fonte: Elaborado pela própria autora

Quando perguntado sobre os principais erros para a implementação do *compliance* trabalhista numa empresa, 10% dos contadores respondeu que seria “Não conseguir manter uma relação trabalhista vantajosa para que a organização e o colaborador alcancem os seus objetivos”, 10% também assinalou “Não contratar profissionais adequados para administrar um programa de Gestão de Recursos Humanos” e 56,67% responderam “Não manter organizadas as informações para fiscalização e não estar em conformidade com as normas e legislações vigentes, ou seja, benefícios e obrigações fiscais, regimes tributários, etc.;;”. Aqui, 23,33% não responderam por não saber o que é *compliance*. Segue a representação no gráfico 11:

Gráfico 11 – Respostas a pergunta 11 do questionário



Fonte: Elaborado pela própria autora

Tivemos ainda de analisar a questão aberta: “Aponte, na sua opinião, quais são as principais dificuldades encontradas pelas empresas para a implantação de um processo eficiente de *compliance* trabalhista”. Nesse ponto, em específico, a análise não foi feita de forma estatística, mas sim seguindo o método da análise de conteúdo, estudado por Bardin (1977). Nessa questão a maioria dos entrevistados que responderam que já conhecia o termo *compliance*, apresentaram como dificuldade principal a falta do profissional capacitado, ou seja, profissionais cientes da aplicabilidade do *compliance*. Pontuam a qualificação como

empecilho para a efetivação na empresa. Nesse ponto é criticada a estrutura organizacional das empresas.

3 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo principal conhecer o nível de conhecimento por parte dos contadores de Santa Cruz do Capibaribe sobre o *compliance* trabalhista e assim investigar esse conhecimento aliado com a prática do trabalho do contador. Constatou-se muito conhecimento desses profissionais em relação a legislação trabalhista e sua importância. 83,33% dos profissionais colaboradores da pesquisa responderam ser de muita relevância o papel do contador no cumprimento da legislação trabalhista. E seguido por 16,67% que responderam ser de “muito relevância”.

Observar esse caso e constatar que 100% dos contadores participantes dessa pesquisa veem como muito importante a estruturação do aspecto trabalhista dentro de uma empresa, traz um ponto bastante interessante da preocupação, às vezes limitada pelo pouco ou razoável conhecimento, dos contadores de Santa Cruz do Capibaribe-PE em relação a força do trabalho, contribuindo para o desenvolvimento e estruturação organizacional das empresas.

Observou-se ainda que 83,33% dos contadores que colaboraram com a pesquisa responderam ter ótimo, bom e intermediário conhecimento a respeito das mudanças impostas pela Reforma Trabalhista de 2017.

Já em relação ao *compliance*, foi observado que 63,33% dos colaboradores responderam que implementariam o *compliance* em sua empresa e 60% viram como excelente ou bom o uso do *compliance* numa empresa. Outro ponto de destaque foi 56,67% pontuarem seu significado como sendo: “Significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “*compliance*” é estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos”.

A falta ou a deficiência de conhecimento a respeito da legislação trabalhista acarreta vários riscos a uma empresa. Os trabalhadores ficam a mercê de irregularidades e perigos físicos e organizacionais. O patronato fica também correndo risco de multas, interdições, suspensão de CNPJ e inscrições estaduais.

Estudos dessa natureza proporcionam uma reflexão a respeito do trabalho das profissionais da Contabilidade, bem como a pertinência de manter-se atualizado sobre legislação, não só a trabalhista, analisada nesse caso.

Sempre atentar ao *compliance* dentro de uma organização é buscar a manutenção correta de uma empresa, baseado nos preceitos éticos e conforme a leis determinam, para estar sempre assegurados pelo Estado.

Uma das principais limitações deste estudo encontra-se na falta de robustez da base de dados, uma vez que se limitou a uma fração de contadores de Santa Cruz do Capibaribe, não conseguindo sua totalidade ou próximo disso. Assim sendo, os resultados obtidos são aproximações da realidade pesquisada. Seria necessário, para ter mais eficiência, o acompanhamento do dia a dia desses profissionais e considerar as demandas e as características particulares das empresas a quem prestam serviço.

Para pesquisas futuras, seria ideal realizar uma pesquisa englobando um número maior de contadores na cidade para se ter uma base de dados mais consistente que dê embasamento para uma pesquisa bem mais próxima de uma realidade geral do conhecimento a respeito do *compliance* trabalhista. Como sugestão, poderia ser pesquisada também devido as características econômicas e de desenvolvimento, as cidades de Toritama e Caruaru.

Espera-se que esta pesquisa contribua para a o início da procura dos que ainda não têm conhecimento acerca do *compliance* trabalhista bem como dos que possuem um conhecimento intermediário para buscarem se aperfeiçoar sobre o *compliance* e legislação trabalhista.

THE LEVEL OF KNOWLEDGE ABOUT LABOR COMPLIANCE AMONG ACCOUNTANTS OF SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE

ABSTRACT

The present research intends to observe the level of knowledge about labor compliance among the counters of Santa Cruz do Capibaribe, Pernambuco. For this purpose, a questionnaire was applied in the accounting offices of Santa Cruz do Capibaribe, addressing questions about compliance, as well as labor legislation and changes proposed by the Labor Reform of 2017. The sample of the research was done with 30 professionals Accounting. Regarding the methodological aspects is characterized as field research. As for the nature of the research, it is qualitative-quantitative, having a bibliographic delineation. The research resulted in the finding that most accountants have good knowledge about labor compliance. Regarding compliance, it was observed that 63.33% of the employees answered that they would implement it in their company and 60% saw as excellent or good the use of compliance in a company. It was also verified that 100% of accountants believe it is very important to observe the structuring of labor in a company.

Keywords: Compliance. Occupational Reform. Labor Legislation. Accountant's function.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, Kelsson Schneider Araújo. **O uso dos programas de *Compliance* nas empresas no combate às cifras douradas.** 2017. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/17111>. Acesso em: 02 de novembro de 2018.
- BARDIN,), L. **Análise de conteúdo.** PORTUGAL: EDIÇÕES 70, 1977.
- CARVALHO, Vivian. **A Efetividade do *Compliance* em relação aos riscos representados por terceiros inseridos na cadeia produtiva.** 2017. Disponível em: http://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/vivian_kurtz_vieira_de_carvalho.pdf Acesso em: 6 de maio de 2018.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA: LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 – Panorama Anterior E Posterior À Aprovação. Brasília, 2017.
- GALVÃO, Andréia. KREIN, José. **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** São Paulo: Editora da Unicamp. 2017.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho:** 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- MARCONI, Marina. LAKATOS, Eva. **Fundamentos da metodologia científica.** São Paulo: Editora Atlas. 2003.
- MOTA, Camila. SANTOS, Taciane. ***Compliance*: tendência mundial na prevenção de riscos e combate à corrupção.** Disponível em: <http://www.sindcontsp.org.br/uploads/acervo/arquivos/6c3ae4b2a41137e6c5e855ed1024246f.pdf> Acesso em: 7 de maio de 2018.
- MOTA, Hugo. **"O que é o Polígono da Secas?"; *Brasil Escola*.** Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/geografia/o-que-e-poligono-das-secas.htm>>. Acesso em 30 de maio de 2018.
- NEVES, Stüssi. ***Compliance* no Brasil e a Lei 12.846/13.** 2013. Disponível em: <http://www.advantageaustria.org/br/events/8-CharlesWowk-Compliance.pdf> Acesso em: 9 de março de 2018.
- OLIVEIRA, Letícia Barragan de Sousa; GONZALES, Alexandre. **Lavagem de dinheiro: Lei nº 9.613/98 atualizada pela Lei nº 12.683/12. Importância e o nível de interesse dos contadores em se manterem atualizados.** Revista Eletrônica do Departamento de Ciências Contábeis & Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos (REDECA), [S.l.], v. 1, n. 1, p. 61-78, maio 2015. ISSN 2446-9513. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/redeca/article/view/23371/16822>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

PIANA, Maria Cristina; **A pesquisa de campo**. A construção do perfil do assistente social no cenário educacional. São Paulo: Editora UNESP; Cultura Acadêmica, 2009. 233 p.. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830389-06.pdf>> ISBN 978-85-7983-038-9.

XAVIER, Deveirson et al. **Compliance uma ferramenta estratégica para a segurança das informações nas organizações**. VI SINGEP, 2017.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOBRE O NÍVEL DE CONHECIMENTO ACERCA DO COMPLIANCE

O presente questionário destina-se à efetuação uma pesquisa para a realização de Trabalho de Conclusão de Curso sobre o **nível de conhecimento acerca do *compliance* trabalhista por parte dos contadores de Santa Cruz do Capibaribe-PE.**

A finalidade desse questionário é puramente acadêmica e a identidade dos participantes não será divulgada. É necessário que se atentem às perguntas e responda o mais fiel possível sobre o tema abordado nesse questionário. Agradecemos desde já sua participação na realização dessa pesquisa.

Dados pessoais

Sexo:

Masculino Feminino

Faixa etária:

Entre 20 e até 25 anos Entre 26 e até 35 anos

Entre 36 e até 40 anos Acima de 41 anos

Nível de formação:

Técnico Graduação Especialização Mestrado Doutorado

Tempo de atuação na Contabilidade:

Até 02 anos Entre 2 e 4 anos

Entre 4 e 6 anos Mais de 6 anos

Forma utilizada para atualização (Podendo escolher mais de uma opção)

Sites na Área Contábil Revistas Especializadas Cursos de curta duração

Cursos de média duração Treinamentos Grupos de Whatsapp

Informação com colegas Plantões Fiscais Sites Institucionais

Outros: _____

1. Você se considera um profissional atualizado na área?

Sim Não Regular

2. Você já ouviu falar no termo *compliance*?

Sim Não

3. Se a resposta for sim, assinale qual alternativa condiz ao seu significado:

O “*compliance*” são ações ou quotas adquiridas pela companhia ou sociedade limitada que serão registradas em conta específica redutora do Patrimônio Líquido.

Significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “*compliance*” é estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos.

O termo “*compliance*” é designado àqueles profissionais que são responsáveis por administrar um programa de Gestão de Recursos Humanos.

Significa fazer com que a organização e o colaborador alcancem os seus objetivos e mantenham uma relação trabalhista vantajosa.

4. O quão importante você vê o uso do “*compliance*” na gestão de uma empresa?

Irrelevante

Ruim

Razoável

Boa

Excelente

5. Você implementaria o “*compliance* trabalhista” dentro do seu escritório (caso tenha ou pretenda ter)?

Sim Não

6. Como você vê a importância da estruturação do aspecto trabalhista dentro de uma empresa?

Irrelevante

Não importante

Pouco importante

Razoável

Muito importante

7. Qual o nível de conhecimento que você considera ter sobre as novas mudanças impostas pela Reforma Trabalhista de 2017 que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas?

Nenhum conhecimento

Pouco conhecimento

Conhecimento intermediário

Bom conhecimento

Ótimo conhecimento

8. Na sua opinião, qual o grau de importância de estar sempre atualizado no diz respeito a alterações na legislação trabalhista brasileira?

- Nenhuma importância
- Pouca importância
- Regular importância
- Muita importância
- Extrema importância

9. Na sua opinião, qual a relevância do contador no fiel cumprimento das normas trabalhistas dentro das organizações?

- Nenhuma relevância
- Pouca relevância
- Regular relevância
- Muita relevância
- Extrema relevância

10. Após a Reforma Trabalhista, os colaboradores com carga de trabalho parcial podem fazer hora extra.

- Discordo plenamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo, nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo plenamente

11. Para você, contador, quais são os principais erros para a implementação do *Compliance*?

- Não manter organizadas as informações para fiscalização e não estar em conformidade com as normas e legislações vigentes, ou seja, benefícios e obrigações fiscais, regimes tributários, etc.;
- Não registrar a compra de ações e quotas adquiridas pela companhia ou sociedade limitada em conta específica redutora do Patrimônio Líquido.
- Não contratar profissionais adequados para administrar um programa de Gestão de Recursos Humanos.
- Não conseguir manter uma relação trabalhista vantajosa para que a organização e o colaborador alcancem os seus objetivos.

12. Aponte, na sua opinião, quais as principais dificuldades encontradas pelas empresas para a implantação de um processo eficiente e eficaz de *compliance* trabalhista.
