

Visão do direito



André de Almeida

Sócio de Almeida Advogados, autor do livro *A Maior Ação do Mundo — a História da Class Action contra a Petrobras*

MPF globalizado?

Talvez o caso de fraude contábil internacional mais emblemático no passado recente tenha sido aquele que envolveu a Enron Corporation, empresa do ramo de energia, a qual desenvolveu um sistema institucionalizado de fraude contábil que permitiu esconder real situação financeira, enganando autoridades e investidores.

Dentre as irregularidades contábeis praticadas estavam o aumento indevido do valor contábil dos ativos da companhia pela utilização irregular do denominado Método de Contabilidade a Valor Justo (Mark to Market Accounting), por meio do qual se permite que os ativos sejam contabilizados a valor de mercado (e não de custo), facilitando a manipulação (de maneira simplificada, os ativos eram

contabilizados por um valor altíssimo, enquanto o fluxo de caixa real deles derivado fosse muito mais baixo, inflacionando os resultados da companhia).

Tal insustentável castelo de cartas, evidentemente, um dia desmoronou, e as ações da Enron, negociadas em meados de 2001, a 90,75 dólares caíram para 0,26 dólares em novembro do mesmo ano. Estima-se que as perdas dos acionistas chegaram a superar 70 bilhões de dólares.

A magnitude do escândalo gerou profundas repercussões na legislação dos Estados Unidos, seguindo a partir daí a promulgação de leis rígidas de controle e governança, como a Lei Sarbanes Oxley (SOX), e a Lei FCPA (Foreign Corrupt Practices Act). Ambas as

leis têm como objetivo fazer com que empresas norte-americanas ou com ações negociadas nos Estados Unidos sigam regras de governança e anticorrupção globalmente. Não o fazendo estão sujeitas a sanções econômicas e criminais nos Estados Unidos.

Temos agora a introdução da Fepa (Foreign Extortion Prevention Act) que criminaliza, perante os Estados Unidos, o agente público estrangeiro corrupto. Ou seja, vigora a partir de agora lei que determina que qualquer agente ou funcionário público, de qualquer país do mundo, que “demanda, receba, aceite ou concorde em aceitar qualquer valor” para obter benefícios estão sujeitos a sanções econômicas e criminais nos Estados Unidos.

Apesar de amplas críticas e discussões teóricas sobre a extraterritorialidade da lei norte-americana, fato é que a Fepa introduz elemento novo no arsenal dos Estados Unidos de multarem ou prenderem funcionários públicos estrangeiros, uma vez que adentrem em território americano. Ou de terem muitos problemas mundo afora, em aeroportos de qualquer país que siga as regras da Interpol e prenda e extradite para os EUA tais agentes públicos.

Mais um capítulo jurídico se abre no debate acerca do alcance da extraterritorialidade da lei de qualquer país, e dos esforços geopolíticos de vários Estados para defenderem seus interesses em mundo globalizado, mas à beira de fissuras e rupturas de zonas de influência soberanas.

Agentes Públicos, temeis.

Visão do direito



Hugo Luiz Schiavo

Sócio do escritório A. C Burlamaqui Consultores. Bacharel em direito pela PUC-RIO, em 2000. Diretor da ACAT (Associação Carioca Advogados Trabalhistas) desde 2019

A controversa Portaria 3.665/2023 e a evolução da jornada de trabalho no Brasil

O ministro do Trabalho, Luiz Marinho, adiou pela quarta vez a Portaria 3.665/2023, sobre autorização de trabalho no comércio aos domingos. A hesitação do Ministério do Trabalho revela que a proposta apresentada pelo Poder Executivo, no sentido de submeter à negociação sindical o funcionamento aos domingos de diversos setores do comércio, está longe de encontrar o consenso no Congresso Nacional e no setor empresarial. A exigência de prévia negociação sindical para funcionamento do comércio aos domingos não consta na lei e, portanto, tal requisito deveria ser deliberado e incluído apenas pelo Poder Legislativo.

A controvérsia não surpreende porque as questões relativas à jornada de trabalho envolvem direitos de toda a sociedade e possuem histórico de polêmicas, e até conflitos, no mundo moderno. A regulação da jornada de trabalho, na Constituição e na CLT, possui múltiplas disposições. A regra

geral da jornada de trabalho, regida pela CLT, é da limitação a oito horas diárias, que, aliás, remete ao período imediatamente posterior à primeira guerra mundial, por exemplo, França e Portugal, em 1919.

A semana de cinco dias de trabalho e oito horas diárias, conhecida como semana inglesa, curiosamente, foi anunciada por Henry Ford em 1926 para “Ford Motors”, sendo uma inovação à época, com objetivo de aumento de produtividade e, ao mesmo tempo, beneficiar os trabalhadores. Nota-se que a semana de cinco dias de trabalho consolidou-se nos mais variados países há um século, portanto, a alteração ou superação desse modelo não será simples, porque moldou a forma de trabalho da sociedade global. Atualmente, a hiperconexão e extrema velocidade da circulação e acesso de informações e comunicações desafiam continuamente o bem-estar geral e saúde mental das pessoas e dos trabalhadores.

Novas abordagens sugerem adoção da semana de quatro dias de trabalho, por exemplo, na tentativa de se aprimorar a relação entre tempo e resultado, na qual mais horas de trabalho não representam maior produtividade. As novas gerações começam a questionar a cultura de trabalho excessivo, porque o trabalho em extensa carga horária não é sustentável a longo prazo, em razão dos efeitos prejudiciais à saúde e bem-estar geral que, ao final, acabam prejudicando a produtividade dos trabalhadores.

Deve ser feita ressalva de que a semana de quatro dias de trabalho não pode se aplicar, ao menos em curto e médio prazo, a relevante número de relações de emprego, porque há setores econômicos em que se demanda disponibilidade contínua para atendimento de clientes, nos horários de funcionamento dos estabelecimentos, ou da produção, que não pode sofrer interrupções.

É interessante notar que alguns autores, empresas e executivos têm

repensado a forma de utilização do tempo com o objetivo de obter maior reflexão e criatividade, a serem revertidas em prol da vida pessoal e profissional, reforçando os aspectos essenciais da atividade empresarial. Nos casos em que as configurações do trabalho se adaptem à semana de 4 dias, a implementação poderá ser o exemplo a ser seguido paulatinamente por demais setores. Porém, o trabalho informal ou autônomo caminha em sentido oposto e os trabalhadores nessas condições trabalham mais que 44 horas semanais, chocando-se com as proposições de redução de trabalho semanal para os trabalhadores formais.

A semana de quatro dias de trabalho ou mesmo a redução do limite de horas semanais é tema de controvérsia e irá variar de acordo com a peculiaridade de cada trabalho. É importante que seja aprofundado e submetido ao diálogo da sociedade, subsidiado por amplas pesquisas e estudos.