

A IMPORTÂNCIA DA DUE DILIGENCE TRABALHISTA NOS PROCESSOS DE FUSÃO E AQUISIÇÃO

THE IMPORTANCE OF THE LABOR'S DUE DILIGENCE IN MERGER AND ACQUISITION PROCESSES

Émerson Nogueira Sales

Contador, especialista em Contabilidade e Finanças (UFPR) e em Perícia Contábil (FECAP).

Professor pesquisador nos programas de graduação e pós-graduação. Coordenador de pós-graduação (FECAP)

emerson.sales@fecap.br

Adilson Alvares

Contador, especialista em auditoria pela FECAP

adilson.alvares@edu.fecap.br

Recebido: 8/03/2016 – Aprovado: 16/04/2016. Processo de Avaliação: Double Blind Review

RESUMO

O estudo parte do pressuposto de que a *due diligence* é um tipo de procedimento utilizado para subsidiar a tomada de decisão em empresas que pretendem se envolver em processos de fusões ou aquisições. Entre as diversas ramificações da *due diligence* existe a *due diligence* trabalhista, e desta forma, o tema central desta pesquisa é a importância da *due diligence* trabalhista, abordando os aspectos teóricos e legais relativos à legislação trabalhista, societária, finanças, auditoria e contabilidade, bem como a questão de possíveis passivos ocultos, incluindo questões de direito do trabalho de acordo com a CLT e outros procedimentos específicos de *due diligence* trabalhista. A pesquisa caracteriza-se como descritiva, com dados qualitativos, obtidos por meio de coleta em fontes primárias com levantamento da opinião das pessoas envolvidas nas auditorias de fusões e aquisições, mais especificamente no *due diligence* trabalhista, a fim de investigar a precisão de resultados e a veracidade das informações, bem como a visão dos profissionais quanto aos conceitos e as práticas do *due diligence*. Ao concluir as análises dos resultados evidenciou-se a necessidade da *due diligence* trabalhista durante o processo de fusão e aquisição, a percepção dos profissionais quanto a importância e a relevância desta atividade para a tomada de decisão num ambiente mais próximo do que se pode considerar como de razoável segurança.

Palavras-chaves: *Due Diligence* Trabalhista; Auditoria; Fusões e Aquisições.

ABSTRACT

The study is based on the assumption that due diligence is a type of procedure used to support decision making in companies wishing to become involved in merger or acquisition processes. Among the diverse ramifications of due diligence is labor due diligence, and in this way, the central theme of this research is the importance of labor due diligence, addressing the theoretical and legal aspects related to labor, corporate, finance, auditing and accounting legislation as the issue of possible hidden liabilities, including labor law issues under the CLT and other specific labor due diligence's procedures. The research is characterized as descriptive, with qualitative data, obtained by means of collection in primary sources with survey of the opinion of the people involved in the audits of mergers and acquisitions, more specifically in the labor due diligence, in order to investigate the precision of results and the accuracy of the information, as well as the professionals' view of due diligence concepts and

practices. At the conclusion of the analysis of the results, the need for labor due diligence during the merger and acquisition process was evidenced, the professionals' perception of the importance and relevance of this activity for decision making in an environment closer to what can be considered as reasonable security.

Keywords: Labor Due Diligence; Audit; Merger and Acquisitions.

1 INTRODUÇÃO

As fusões e aquisições apresentam a partir dos anos 1990 um crescente papel na economia mundial, e em particular na economia brasileira. Estudos da KPMG Corporate Finance (2011) revelam a ocorrência de 6.574 operações de fusões e aquisições no Brasil de 1994 a 2010, 55% das quais com investimento de capital estrangeiro. De acordo com Rossetti (2001), essas transações se intensificaram em função da redução das barreiras para a entrada do capital externo, da inserção do país no mercado global, do fim dos monopólios e das reservas de mercado, da modernização institucional, motivada entre outros, pelas privatizações, e de problemas em processos sucessórios nas empresas familiares.

Conforme Raupp e Worken (2009), a partir da expansão deste mercado, as empresas atuantes no segmento de auditoria passaram a ofertar de forma mais intensa aos seus clientes o serviço de *due diligence*, a fim de atender a demanda que surgiu. No ramo empresarial a *due diligence* tem o objetivo de validar e confirmar riscos e oportunidades para o processo de negociação, cuja característica dos trabalhos é a apuração do patrimônio contábil da empresa que está sendo adquirida. De acordo com Perez e Famá (2004), em processos de fusões e aquisições, os procedimentos de *due diligencie* são efetuados como forma de obtenção de informações que possam afetar o futuro da empresa e conseqüentemente seu fluxo de caixa e seu valor econômico.

Este trabalho irá tratar especificamente da parte trabalhista da *due diligence* e tem o objetivo de identificar o entendimento da importância da *due diligence* trabalhista na visão da auditoria independente. Com base no objetivo geral formularam-se os seguintes objetivos específicos: demonstrar as vantagens do procedimento de *due diligence* na visão da auditoria; identificar dentro do direito trabalhista os pontos de análise focados pela auditoria no procedimento de *due diligence* e apurar as principais deficiências detectadas pela auditoria no procedimento de *due diligence*.

Este trabalho se justifica pelo fato de o passivo trabalhista ter grande importância para definição do valor de determinada empresa e sua viabilidade econômica. Por isso, a avaliação do risco trabalhista tem sido exigência comum de todas as empresas sejam elas pequenas ou grandes corporações; já que uma avaliação precisa do risco trabalhista pode possibilitar uma tomada de decisão mais adequada na obtenção de um melhor resultado financeiro em se tratando de aquisição de empresas.

A realização deste trabalho busca responder a seguinte questão: Na visão da auditoria independente é importante a *due diligence* trabalhista em um processo de fusão e aquisição? Devido à parte trabalhista de uma *due diligence* ser um tema ainda pouco abordado na doutrina e também pouco aplicado na prática, este trabalho visa contribuir com todos os envolvidos em uma *due diligence*; sejam auditores ou empresários; mostrando o quanto é importante a realização destas análises.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 FUSÕES E AQUISIÇÕES – ASPECTOS TEÓRICOS

Segundo Anan Júnior (2004) fusão é a operação através da qual duas ou mais sociedades se unem para formar uma sociedade nova, a qual lhes sucede, em todos os direitos e obrigações extinguindo-se as sociedades submetidas ao processo de fusão. No entendimento de Fabretti (2008) a forma mais comum de fusão de empresas é a forma indireta, onde se evita a extinção das empresas fusionadas e as consequências tributárias desse encerramento de atividades. Esta fusão é feita mediante a criação de uma sociedade holding controladora, cujo capital é integralizado com as ações das empresas envolvidas nesse evento. Dessa forma, as empresas fusionadas continuam sua atividade econômica normalmente, com escrituração contábil e demonstrações financeiras próprias, enquanto a holding fica com o controle, impondo uma linha uniforme de gestão de negócios.

Conforme Tanure (2005) em um processo de fusão apesar da suposta igualdade entre os parceiros o que geralmente ocorre é o controle por parte de um deles. E, de fato, o número de fusões “reais” é tão baixo que, para propósitos práticos, a expressão “fusões e aquisições” basicamente significa aquisições. Já com relação à aquisição, Lemes Júnior; Rigo e Cherobim (2010) entendem que é a operação pela qual uma ou mais sociedades compra outra, sucedendo-a em todos os direitos e obrigações. Na aquisição não há extinção de ambas, sendo que uma pessoa jurídica permanece, e a outra, incorporada, passa a ser subordinada nos seus bens, direitos e obrigações à empresa adquirente.

A operação de fusão de sociedade limitada está regulada pelo artigo 1.119 do Código Civil (CC) que dispõe que a fusão determina a extinção das sociedades que se unem, para formar uma sociedade nova, que a elas sucederá nos direitos e obrigações (BRASIL, 2002). Já a operação de fusão de sociedade anônima é regida pelo artigo 228 da Lei das S/A (BRASIL,

1976) que dispõe que a fusão é a operação onde se unem duas ou mais sociedades para formar sociedade nova, que lhes sucederá em todos os direitos e obrigações.

2.2 DUE DILIGENCE – ASPECTOS TEÓRICOS

Conforme Alessandra Lajoux e Charles Elson (2010), o termo *due diligence* é derivado do direito romano “*diligentia quam suis rebus*”, ou seja, a diligência de um cidadão em gerenciar as suas coisas. Porém a *due diligence*, como Sse conhece hoje, teve seu nascimento no *Securities Exchange Act*, lei promulgada nos Estados Unidos da América em 1934. Tal ato previa que aqueles que ofertassem a compra de ações no mercado de capitais seriam responsabilizados pela inexatidão ou falsidade nas informações que prestassem.

Martins, Menezes e Bernhoeft (1999) afirmam que a *due diligence* corresponde a um trabalho multidisciplinar, desenvolvido no interesse do comprador e realizado com a imersão dos avaliadores dentro da empresa-alvo, com a finalidade de levantar dados e informações que não sejam de domínio público e com a profunda amplitude necessária para compreender a real situação em que se encontra a empresa, sendo recomendada a realização deste procedimento em uma fase anterior à execução do negócio; caso contrário, deve desenvolver-se no período decorrente entre a celebração de um contrato promessa ou a aquisição de obrigações preliminares de outra natureza e a fase de conclusão do negócio.

Rocha (2012) concorda com mencionado pelos autores acima citados, porém entende que a *due diligence* serve não só como um meio de conhecer a outra parte com quem se contrata, mas também como meio de defesa perante terceiros – quando é aplicada ao mercado de capitais, por exemplo.

O procedimento de *due diligence* não existe como figura jurídica autônoma na legislação brasileira vigente, sendo a sua realização uma opção das partes. Todavia, o entendimento contábil é de que as fusões e aquisições são espécies de combinação de negócios e, portanto, na realização de uma *due diligence* devem ser observados os procedimentos contidos no Pronunciamento Técnico CPC15 emitido pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), cujo objetivo é melhorar a confiabilidade e a comparabilidade das informações que uma entidade fornece em suas demonstrações contábeis acerca de uma combinação de negócios e sobre seus efeitos. O princípio geral do pronunciamento é que o adquirente deve reconhecer,

obrigatoriamente, os ativos adquiridos e os passivos que passa a controlar pelos seus respectivos valores justos, mensurados na data de aquisição (CPC,2011).

2.3 PAPEL DO AUDITOR INDEPENDENTE EM UMA *DUE DILIGENCE*

Neste aspecto, Batista (2003) enfatiza os riscos para os auditores em uma *due diligence*, que ao não detectarem uma situação já existente podem gerar perda futura para qualquer uma das partes, com materialização após a transferência da participação acionária. Acrescentando que como esses trabalhos costumam trazer grande exposição a investidores e muitas vezes nos meios de comunicação, os profissionais envolvidos em *due diligence* poderão ter sua credibilidade questionada caso falhem na detecção de problemas. Canarim (2009) concorda com o autor acima mencionado, porém acredita que o papel do auditor independente, em uma *due diligence*, varia em grande amplitude, em função de fatores como: interveniência de órgãos reguladores na transação; sofisticação gerencial das partes envolvidas; complexidade da transação programada; conhecimento das normas pelos *players*; regulamentos e legislação do país e específicos do ramo de negócios.

2.4 *DUE DILIGENCE* TRABALHISTA

Abraham (2008) entende que quando se trata da identificação de elementos a serem auditados em uma *due diligence* trabalhista, é necessário o cumprimento de duas etapas para se chegar ao plano de ação.

Primeiramente deve ser verificado o cumprimento de algumas obrigações trabalhistas por parte do empregador, que são tarefas consideradas internas e que são cumpridas pelo departamento de pessoal, como por exemplo: salário, INSS, PIS entre outros. A *due diligence* deverá averiguar ainda, a regularidade da escrituração trabalhista e a manutenção e arquivamento das guias de recolhimento de taxas e contribuições, recibos de pagamento, livros de registro e outros. Outro ponto de grande importância é a análise dos contratos de terceirização, que visam à redução de custos e melhoria na qualidade do serviço sendo possível a ocorrência de fraudes, quando encontrada a subordinação, como se existisse uma relação entre empregado e empregador, conforme expõe o Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Em um segundo momento, deve ser efetuado o levantamento do passivo administrativo e judicial (contencioso trabalhista), que deverá averiguar a regularidade da situação da empresa perante os órgãos públicos, obtendo as certidões negativas de FGTS e INSS.

Rosano (2012) concorda com o autor citado, porém enfatiza que o objetivo principal de uma *due diligence* trabalhista é verificar o passivo trabalhista existente de determinada atividade ou negócio de uma empresa. A atividade de verificar o passivo trabalhista instalado consiste em confrontar a avaliação de risco do passivo trabalhista com a provisão de contingências da empresa apresentada no balanço contábil. Este confronto é feito pelo exame da documentação comprobatória do passivo trabalhista como reclamações trabalhistas, fiscalizações ou autuações trabalhistas por parte dos Auditores Fiscais do Trabalho e procedimentos ou inquéritos do Ministério Público do Trabalho, para mensurar se o mesmo condiz com a avaliação de risco do passivo trabalhista.

Na definição de risco trabalhista de uma atividade ou negócio é necessário, em um primeiro momento, verificar a natureza jurídica da atividade e sua adequação com a legislação vigente. Nessa primeira avaliação de risco, o objetivo é verificar se o *core business* de uma empresa é proibido ou não pela legislação trabalhista vigente. Por exemplo, uma empresa de vigilância não pode terceirizar seu corpo de vigilantes, porém existem situações não bem definidas que são chamadas de zonas cinzentas como no caso de instaladores de fios de uma companhia de telefonia ou televisão a cabo. Essas atividades de instalar fios de telefonia ou cabo de televisão não se confundem com o *core business* dessas empresas, uma vez que a estrutura física desses serviços que são os postes e cabos de transmissão não faz parte do objeto social dessas empresas que é a transmissão de dados.

Ramos (2012) também concorda com os autores citados anteriormente e entende que a *due diligence* trabalhista deve ser dividida em três fases: a fase preliminar, a fase de verificação e a fase de elaboração de relatório.

A fase preliminar da *due diligence* consiste em investigar a empresa objeto da operação societária a fim de identificar os principais pontos de atenção para o trabalho de verificação de documentos e informações, possibilitando assim a organização de métodos e esforços com vistas à otimização do trabalho. As informações normalmente verificadas nessa fase preliminar são: o objeto social da empresa; as atividades efetivamente exercidas pela empresa; as práticas de mercado relacionadas às atividades constantes do objeto social; a interpretação

judicial sobre as principais questões relacionadas a tais atividades e a existência de estabelecimentos em diferentes localidades, bem como o número de empregados vinculados à sociedade-objeto.

A fase de verificação se inicia com a elaboração da lista de questionamentos e solicitação de documentos a serem fornecidos pela sociedade objeto tomando-se em conta a atividade específica que ela realiza, os riscos específicos relacionados com tal atividade e o número de empregados vinculados a essa sociedade. Recebidos os documentos e informações solicitados, passa-se à análise detalhada, o que é realizado por meio do cruzamento das informações fornecidas. Exemplificativamente: recibos de férias comparados com folha de pagamento e cartões de ponto, para verificação de funcionários trabalhando durante as férias; comparação da folha de pagamento com a lista de terceiros, com a finalidade de verificar se algum empregado da sociedade-objeto também consta da lista de prestadores de serviço.

Finalizada a verificação de informações e documentos, passa-se a fase de elaboração do relatório com base nos objetivos específicos da auditoria, sendo mais ou menos detalhado e apresentando sempre que possível uma estimativa de valores.

3 METODOLOGIA

Em relação ao tipo de pesquisa, foi utilizada a pesquisa básica. Os dados necessários para o levantamento que veio compor o referencial teórico desenvolveram-se a partir de fontes secundárias que consistiram do levantamento bibliográfico que foi a base teórica para a pesquisa, abrangendo os conceitos de fusão e aquisição, as possíveis análises trabalhistas vinculadas a um processo de fusão e aquisição; conceito de *due diligence*, com seus objetivos, finalidades, importância, modelos e responsabilidades, bem como a evolução da *due diligence* trabalhista.

Para atingir os objetivos propostos a pesquisa teve como base o estudo descritivo e para desenvolver a pesquisa utilizou-se o método de abordagem qualitativa, com coleta de dados em fontes primárias por meio do levantamento da opinião das pessoas envolvidas no mundo empírico, a fim de investigar a precisão de resultados e a veracidade das informações.

A coleta de dados foi realizada com 35 profissionais de nove escritórios de auditoria independente de médio e grande porte e dez consultorias de médio e grande porte situadas na

cidade de São Paulo, através da técnica de questionário, contendo uma série ordenada de perguntas abertas, previamente estruturadas, com 19 questões de múltipla escolha.

O questionário abordou os seguintes temas em busca de respostas: vantagens do procedimento de *due diligence* trabalhista; identificação dentro do direito trabalhista dos pontos de análise focados pela auditoria no procedimento de *due diligence* e apuração das principais deficiências detectadas pela auditoria no procedimento de *due diligence* trabalhista. Os questionários foram aplicados no período de 02 de maio a 15 de maio de 2013.

Neste trabalho, buscou-se uma análise de conteúdo com base nos resultados obtidos através dos questionários aplicados e na fundamentação teórica. A análise de conteúdo ocorreu em três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento e interpretação dos resultados.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta a análise de dados e detalhamento dos resultados obtidos nesta pesquisa, baseada no arcabouço conceitual desenvolvido no referencial teórico referente ao entendimento dos profissionais de auditoria independente e consultoria sobre a importância da *due diligence* trabalhista nos processos de fusão e aquisição.

Participaram da pesquisa 35 profissionais de nove escritórios de auditoria independente de médio e grande porte e dez consultorias de médio e grande porte de em São Paulo.

Tabela 1 – Tipos de organizações participantes da pesquisa

Tipo de organização	Porte	Quantidade de pesquisados	%
Auditoria Independente	Grande	16	46%
Consultoria	Grande	10	29%
Consultoria	Médio	6	17%
Auditoria Independente	Médio	3	9%

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação aos pesquisados, pode-se afirmar que houve um equilíbrio entre a participação de profissionais atuantes nos níveis gerenciais dos escritórios (sócios, diretores, gerentes e supervisores) e profissionais atuantes nos níveis operacionais (auditores seniores, plenos,

trainees, assistentes de auditoria e consultores). Verificou-se uma grande incidência de supervisores e auditores seniores e plenos como destinatários da pesquisa, o que torna os dados das respostas mais próximos ao ambiente operacional das *due diligences* trabalhistas.

Tabela 2 – Cargos dos participantes da pesquisa

Cargo do pesquisado	Quantidade de Pesquisados	%
Auditor Sênior / Auditor Pleno	13	37%
Supervisor	8	23%
Sócio ou Diretor	5	14%
Gerente	4	11%
Outros	4	11%
Trainee /Assistente de Auditoria	1	4%

Fonte: Dados da pesquisa

Em seguida, a pesquisa buscou entender o perfil dos profissionais no que tange à formação acadêmica, conhecimento técnico, tempo de experiência na área e quantidade de *due diligences* realizadas. No quesito formação acadêmica, ficou demonstrado que dos profissionais pesquisados, dezoito possuíam formação em Ciências Contábeis (57%), nove possuíam formação em Direito (27%) e quatro possuíam formação em Administração de Empresas (11%). Nos quesitos experiência profissional e conhecimento técnico, a maioria dos profissionais (20) possuía de um a cinco anos de atuação na área de *due diligence* trabalhista (56%), e durante este período, a grande maioria dos profissionais (31) realizou entre uma e cinco *due diligences* trabalhistas (89%).

Constatação interessante extraída da pesquisa foi a de que os profissionais que realizaram mais de 15 *due diligences* até a presente data, foram os profissionais que possuíam mais de 15 anos de atuação em *due diligence* trabalhista. Importante ressaltar ainda, que 71% dos profissionais pesquisados (25) nunca participaram de cursos específicos sobre o tema *due diligence* trabalhista, o que importa dizer que a própria formação acadêmica dos pesquisados e a vivência operacional deu o embasamento necessário a estes profissionais sem a necessidade de cursos adicionais.

Como o objetivo da pesquisa era verificar a importância da *due diligence* trabalhista na visão dos auditores independentes, a segunda etapa da pesquisa foi buscar estas opiniões. Desta forma, foram efetuados três questionamentos: a importância da *due diligence* trabalhista no processo de fusão e aquisição de empresas; a importância da *due diligence* trabalhista comparativamente a outros tipos de *due diligences* que também são realizadas no curso do processo de fusão e aquisição; a importância dentro de uma *due diligence* trabalhista que os profissionais davam aos problemas com o quadro de funcionários da empresa que estava sendo adquirida e aos problemas com processos administrativos judiciais.

Para maioria dos pesquisados, a *due diligence* trabalhista é muito importante para o processo de fusão e aquisição de empresas, porém comparando-se com as demais *dues diligences* houve uma divisão de opiniões, sendo que metade dos pesquisados entendeu ser muito importante a *due diligence* trabalhista e a outra metade considerou apenas importante, em igualdade de condições com as demais *due diligences*. No outro aspecto abordado a maioria dos pesquisados entendeu ser mais importante os problemas com processos administrativos e judiciais do que os problemas com o quadro de funcionários da empresa.

Tabela 3 – Grau de importância da *due diligence* trabalhista

Questão	Muito Importante		Importante		Sem importância		Não opinou	
	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
Qual o grau de importância da <i>due diligence</i> trabalhista em um processo de fusão e aquisição de empresas?	24	69%	11	31%	0	0%	0	0%
Qual o grau de importância da <i>due diligence</i> trabalhista em relação às demais <i>due diligences</i> (contábil, fiscal, etc.)?	17	49%	17	49%	0	0%	1	2%
Em uma <i>due diligence</i> trabalhista, qual o grau de importância é dado aos possíveis problemas com o quadro atual de funcionários da empresa que está sendo adquirida?	14	40%	19	55%	0	0%	2	5%
Em uma <i>due diligence</i> trabalhista, qual o grau de importância é dado aos possíveis problemas com processos administrativos e judiciais?	21	60%	14	40%	0	0%	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa

Tendo em vista a importância dada a *due diligence* trabalhista por parte dos pesquisados, não só em relação à negociação que está ocorrendo como também em relação às demais *due diligences*, a pesquisa procurou buscar, na opinião dos pesquisados, qual a principal vantagem de se realizar uma *due diligence* trabalhista em um processo de fusão e aquisição de empresas e a grande maioria dos pesquisados entendeu que seria avaliar os riscos inerentes a possíveis passivos trabalhistas futuros.

Tabela 4 – Vantagens de uma *due diligence* trabalhista

Qual a principal vantagem de uma <i>due diligence</i> trabalhista?	Quantidade de pesquisas	%
Avaliar riscos inerentes a possíveis passivos trabalhistas	23	66%
Verificar o funcionamento da empresa e o cumprimento da legislação trabalhista em vigor	6	17%
Influenciar na determinação do real valor da empresa e seus ativos	6	17%

Fonte: Dados da pesquisa

Na etapa seguinte, a pesquisa buscou evidenciar qual o principal foco dentro da legislação trabalhista que os profissionais buscam em uma *due diligence*. Neste quesito houve uma divisão de opiniões entre dois aspectos dentro do direito do trabalho: 40% dos pesquisados entendeu que o principal foco em uma *due diligence* trabalhista deveria ser o cumprimento das obrigações trabalhistas como, salário, 13º salário, férias e jornada de trabalho entre outros. Já 50% dos pesquisados entendeu que o principal ponto a ser verificado em uma *due diligence* trabalhista seria os problemas decorrentes da sucessão trabalhista, referentes aos direitos dos empregados da empresa adquirida.

Tabela 5 – Principais focos da *due diligence* trabalhista

Dentro do direito do trabalho, qual o principal foco da <i>due diligence</i> trabalhista?	Quantidade de pesquisas	%
Problemas decorrentes da sucessão trabalhista, referentes aos direitos dos empregados da empresa adquirida.	17	40%
Cumprimento das obrigações trabalhistas como salário, 13º salário, férias, entre outros.	14	33%
Problemas decorrentes de indenizações referentes à estabilidade de funcionários, afastamentos por auxílio doença ou acidente de trabalho e funcionários em vias de aposentadoria.	2	5%

Contratos de terceirização.	2	%
-----------------------------	---	---

Fonte: Dados da pesquisa

Posteriormente, a pesquisa buscou verificar o entendimento dos profissionais no tocante às principais dificuldades que os auditores enfrentam ao realizar uma *due diligence* trabalhista. Com base no referencial teórico elaborado no capítulo dois, a pesquisa foi direcionada á quatro situações que comumente podem ocorrer em uma *due diligence* trabalhista, deixando aberta outra opção caso os pesquisados não concordassem com as demais opções descritas. A maioria dos pesquisados entendeu que os regulamentos e legislação específicos do negócio e a legislação do país onde está ocorrendo a negociação, são as questões que mais influenciam na amplitude do papel do auditor em uma *due diligence* trabalhista.

Tabela 6 – Amplitude do papel do auditor em uma *due diligence* trabalhista

Situações que influenciam na amplitude do papel do auditor em uma <i>due diligence</i> trabalhista	Quantidade de pesquisados	%
Regulamentos e legislação específicos do negócio e legislação específica do país onde está ocorrendo a negociação.	20	55%
Complexidade da transação programada.	8	24%
Interveniência de órgãos reguladores na transação.	3	9%
Sofisticação gerencial das partes envolvidas.	3	9%
Outras situações.	1	3%

Fonte: Dados da pesquisa

Na última etapa da pesquisa foi abordada a parte operacional de uma *due diligence* trabalhista onde se buscou conhecer em que fase do processo de fusão e aquisição de empresas a *due diligence* trabalhista ocorre, quantos auditores em média são envolvidos em um processo de *due diligence* trabalhista, se utilizam programas de trabalho específicos e qual o tempo médio que demora uma *due diligence* trabalhista. Em resposta a estes itens, 60% dos profissionais pesquisados entendeu que a *due diligence* trabalhista ocorre no período decorrente entre a celebração do contrato promessa e a fase de conclusão do negócio, com o envolvimento de dois a três auditores em média no processo, sendo que 51% dos pesquisados entende que este

procedimento dura em média entre sete e quinze dias, sendo realizado conforme 86% dos pesquisados mediante programas de trabalho específicos.

Para finalizar a pesquisa, foi abordado o principal questionamento que permeia por todo este trabalho, que é descobrir quais as principais deficiências ou irregularidades detectadas pela auditoria em um procedimento de *due diligence* trabalhista. Em consonância com que foi explanado durante todo este trabalho, mais da metade dos pesquisados entendem que os principais problemas detectados em uma *due diligence* trabalhista são os passivos trabalhistas sem a devida provisão.

Tabela 7 – Principais irregularidades detectadas no procedimento de *due diligence*

Quais as principais deficiências ou irregularidades detectadas pela auditoria no procedimento de <i>due diligence</i> trabalhista?	Quantidade de Pesquisados	%
Passivos trabalhistas sem a devida provisão.	19	4%
Funcionários terceirizados trabalhando com habitualidade, marcação de ponto e subordinação caracterizando vínculo empregatício.	5	4%
Problemas relacionados à contabilização da folha de pagamento e recolhimento de impostos e contribuições.	4	1%
Funcionários trabalhando sem registro.	3	%
Irregularidades na folha de pagamento e no cálculo de impostos e contribuições.	3	%
Outras irregularidades.	1	%

Fonte: Dados da pesquisa

5 CONCLUSÃO

Embora seja um tema presente e relevante, a literatura pesquisada ainda não contempla a especificidade da questão proposta neste trabalho. A pesquisa confirmou que as questões trabalhistas impactam diretamente os processos de fusão e aquisição de empresas, e neste contexto, a atuação da auditoria independente é fundamental para o sucesso dos trabalhos cujo escopo envolve a verificação da existência de passivos trabalhistas ocultos.

A realização deste trabalho buscava responder a questão “Na visão da auditoria independente é realmente importante a *due diligence* trabalhista em um processo de fusão e aquisição?”, e

os achados possibilitaram a resposta, dado o grau de detalhes dos dados coletados, e tratados na seção 4, com base nas opiniões dos diversos profissionais de auditorias independentes e consultorias. A principal constatação proporcionada foi a verificação de que a *due diligence* tem um papel muito importante no processo de fusão e aquisição, demonstrando que atualmente as empresas têm buscado com mais frequência utilizar-se desta ferramenta, atingindo um grau de importância igual ao de outras *due diligence* mais conhecidas.

Desta forma, este trabalho atingiu o seu objetivo ao demonstrar a importância da *due diligence* trabalhista e seus procedimentos, tendo em vista que os resultados da pesquisa ratificaram as conclusões dos autores consultados no referencial teórico, ou seja, a prática no mundo empírico comprovou os pressupostos teóricos.

Espera-se, portanto, que este trabalho possa servir para futuros trabalhos, mediante estudos que possam aprofundar os procedimentos de uma *due diligence* trabalhista.

REFERÊNCIAS

ABRAHAM, M. A *due diligence* no direito do trabalho: um roteiro para auditoria jurídica na área trabalhista. In: ABRAHAM, M (Org.). **Manual de auditoria jurídica – legal due diligence**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

ANAN JÚNIOR, P. **Fusão, cisão e incorporação de sociedades**: teoria e prática. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

BARROS, B. T. **Fusões e aquisições no Brasil**: entendendo as razões dos sucessos e fracassos. São Paulo: Atlas, 2003.

BATISTA, M. A. B. *Due diligence* em processos de aquisição e de privatização. In: SILVA JÚNIOR, J. B. (Org.). **Prática contábil: assuntos tributários**. São Paulo: Atlas, Coleção Seminários CRC-SP / IBRACON, 2003.

BRAGA, R. P. Aspectos trabalhistas em operações de M&A. **Revista Capital Aberto**, ano 10, n. 109, set 2012. Disponível em: http://www.capitalaberto.com.br/ler_artigo.php?pag=2&sec=126&i=4919&btxt=due%20diligence. Acesso em: 29 abr 2013.

BRASIL. **Lei n. 6.404**, de 15 de dezembro de 1976.

_____. **Lei n. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002.

_____.Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado n. 331**, de 30 de novembro de 2002. Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 29 abr. 2013.

CANARIM, E. L. *Due diligence* contábil. In: VALENTE, P. G. (Org.). **Compra e venda de empresas: as diferentes etapas para concretizar um negócio de sucesso**. São Paulo: Elsevier, 2009.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS - CPC. **Pronunciamento técnico CPC 15**, de 03 de Junho de 2011. Combinação de Negócios. Disponível em: http://www.cpc.org.br/pdf/CPC15_R1.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2013.

FABRETTI, L.C. **Contabilidade tributária e societária para advogados**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KPMG CORPORATE FINANCE. **Pesquisa sobre fusões e aquisições: operações realizadas no Brasil**. Disponível em: http://www.kpmg.com.br/publicacoes/fusoes_aquisicoes/2010/FA_4otrim_2010.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2013.

LAJOUX, A.; ELSON, C. *The art of M&A due diligence*. 2nd ed. New York, NY: McGraw Hill, 2010.

LEMES JUNIOR, A. B.; RIGO, C. M.; CHEROBIM, A. P. M. S. **Administração financeira: princípios, fundamentos e práticas trabalhistas**. 3 ed. São Paulo: Campus, 2010.

MARKS, M. L.; MIRVIS, P. H. *Joining forces: making one plus one equal three in merger, acquisitions, and alliances*. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

MARTINS FILHO, I. G. S.; MENEZES, P. L.; BERNHOEFT, R. **Empresas familiares brasileiras: perfil e perspectivas**. São Paulo: Negócio Editora, 1999.

PEREZ, M. M.; FAMÁ, R. Métodos de Avaliação de Empresas e o Balanço de Determinação. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v.6, n.1, p. 101-112, março 2004.

POUSADA, Carla Blanco. **O “due diligence no direito do trabalho”**. Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo. Disponível em: <http://www.aatsp.com.br/Conteudo/ConteudoBusca.aspx?IdPagina=26>. Acesso em: 20 mar. 2013.

RAMOS, A. R. P. G.O. *Due Diligence* Trabalhista. In: ROCHA, D. S. R.; QUATTRINI, L. T. (Org.). **Fusões, aquisições, reorganizações societárias e due diligence**. São Paulo: Saraiva, Série GVLAW, 2012.

RAUPP, F. M; WARKEN, R. M. Utilização da *due diligence* em processos de fusão e aquisição. **Revista Pensar Contábil**. CRCRJ, v.11, n. 45, p. 34-40, jul/set. 2009.

ROCHA, D. S. R. Visão geral de *due diligence*: breves aspectos teóricos e práticos. In: ROCHA, D. S. R.; QUATTRINI, L. T. (Org.). **Fusões, aquisições, reorganizações societárias e due diligence**. São Paulo: Saraiva Série GVLAW, 2012.

ROSANO, R. Avaliação do risco trabalhista - *due diligence*. In: TAVARES, M.; ALVES, M. C. A. (Coord.). **Advocacia empresarial do trabalho: estudos em homenagem a José Granadeiro Guimarães**. São Paulo: Alameda, 2012.

ROSSETTI, J. P. Fusões e aquisições no Brasil: as razões e os impactos. In: BARROS, B. T. (Org.). **Fusões, aquisições & parcerias**. São Paulo: Atlas, 2001.

SILVA, P. R. C.; CHAVES, P. A. R. Fusões e aquisições. **Revista Doing Business in Brazil – Legal Guidelines and Main Industries**. Belo Horizonte, parte 1, p. 99-102, abril 2011.

TANURE, B.; CANÇADO, V. L. Fusões e aquisições: Aprendendo com a experiência brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, v.45, n.2, abr/jun.2005.