



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

A PERÍCIA CONTÁBIL COMO PREVENÇÃO DE AÇÕES TRABALHISTAS

Florianópolis / SC

FERNANDA BRUNETTO

A PERÍCIA CONTÁBIL COMO PREVENÇÃO DE AÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada à Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, como um dos pré-requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Dr. Alexandre Zoldan da Veiga

Co-orientador: Luiz Antônio Costa

Florianópolis, 2011/1

FERNANDA BRUNETTO

A PERÍCIA CONTÁBIL COMO PREVENÇÃO DE AÇÕES TRABALHISTAS

Esta monografia foi apresentada no curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota final _____ atribuída pela banca examinadora constituída pelo(a) professor(a) orientador(a) e membros abaixo mencionados.

Florianópolis, SC, 07 julho de 2011.

Professora Valdirene Gasparetto, Dra.
Coordenadora de Monografias do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca examinadora:

Professor Alexandre Zoladan da Veiga, Ms.
Departamento de Ciências Contábeis

Professor Luiz Antônio Costa, Esp
Departamento de Ciências Contábeis

Professor Loreci João Borges, Dr.
Departamento de Ciências Contábeis

LISTA DE ABREVIATURAS

CCT – Convenções Coletivas de Trabalho

CEF – Caixa Econômica Federal

CF – Constituição Federal

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CRC – Conselho Regional de Contabilidade

CRT – Conselhos Regionais do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

IRRF – Imposto Retido na Fonte

NBC – Norma Brasileira de Contabilidade

SITRATUH – Sindicato de Hotéis Restaurante Bares e Similares de Florianópolis

TST – Tribunal Superior do Trabalho

AGRADECIMENTOS

Uma das coisas mais interessantes de se observar é o número de pessoas a quem se tem a obrigação moral de agradecer pela realização de um trabalho como este. Isto me leva a constatar que mesmo que se pense que está fazendo um trabalho sozinho, nunca se faz nada sem que, de alguma forma, outras pessoas estejam envolvidas. Conclui-se que a vida seria impossível de se viver sozinha e que todos nos somos interdependentes de outros de alguma forma.

Então, primeiramente, agradeço a Deus por me conceder a oportunidade de alcançar mais um objetivo traçado anteriormente em minha vida.

Aos meus pais Iraci Antonio Brunetto e Mara Rubia Barbosa Brunetto, por me incentivarem a estudar e me condicionando para tal, proporcionaram minha educação, tanto escolar quanto moral, e que me ensinaram que para viver é preciso ser perseverante.

Ao meu irmão Felipe Barbosa Brunetto e minhas colegas de trabalho por aguentar meu mau humor cotidiano. Em especial, a Barbara Joaquim Flor por suas colaborações, material e orientação na área de Direito.

As minhas amigas Juliana Coelho e Bianca Carla Bianco pelo companheirismo e paciência em todos os momentos.

Ao Professor Orientador Alexandre Zoldan da Veiga, que aceitou o desafio e auxiliou eficazmente para o sucesso da pesquisa.

Ao professor Luiz Antônio Costa, pela dedicação, pela assistência, incentivo, e por todo seu material de apoio fornecido para a realização deste trabalho.

RESUMO

BRUNETTO, Fernanda. **Prevenção contra indenizações e reclamações trabalhistas**. Florianópolis, 2011. 71p. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis). Universidade Federal de Santa Catarina.

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de prevenir os empregadores contra indenizações e futuras reclamações trabalhistas, onde para isso faz-se necessário, com abordagens bibliográficas referente à perícia, seu conceito, objetivo, principais componentes e seus tipos, abordou-se também os principais elementos que caracterizam a relação de emprego a fim de fundamentar e obter o conhecimento específico necessário para o desenvolvimento do trabalho e do estudo de caso. Com o intuito de alcançar o objetivo proposto realizou o estudo de caso com a proposta de simular uma perícia trabalhista em cima das principais divergências da relação de emprego entre empregador e empregado de uma empresa de comércio de gêneros alimentícios e bebidas localizada no centro de Florianópolis. No estudo de caso, foi realizado todos os cálculos das diferenças de remuneração pagas nos últimos 5 anos de vínculo empregatício e reivindicadas pelo trabalhador com o intuito de uma possível homologação de um acordo administrativo na Justiça Trabalhista

Palavras Chaves: Reclamação Trabalhista. Perícia Contábil. Perícia Trabalhista

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Remuneração Bruta / HE / DSR	59
Gráfico 02: Remuneração Bruta / Adc. Noturno / Dsr's	60
Gráfico 03: Remuneração Bruta / Feriados / DSR's	61
Gráfico 04: Remuneração Bruta X DSR's	63

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	TEMA E PROBLEMA	11
1.2	OBJETIVOS	13
1.3	JUSTIFICATIVA	13
1.4	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	14
1.5	DELIMITAÇÕES.....	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1	CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE PERÍCIA.....	18
2.1.1	CONCEITO DE PERÍCIA CONTÁBIL	19
2.1.2	OBJETO DA PERÍCIA.....	21
2.1.3	O PERITO CONTÁBIL E A LEGISLAÇÃO	22
2.1.4	DA PROVA PERICIAL.....	27
2.1.5	LAUDO PERICIAL.....	31
2.1.6	O PROFISSIONAL CONTÁBIL E O PROCESSO DE PERÍCIA TRABALHISTA	35
2.2	TIPOS DE PERÍCIAS CONTÁBEIS	37
2.2.1	PERÍCIA JUDICIAL	37
2.2.2	PERÍCIA SEMIJUDICIAL	38
2.2.3	PERÍCIA EXTRAJUDICIAL	39
2.2.4	PERÍCIA ARBITRAL.....	39
2.2.5	PERÍCIA ADMINISTRATIVA	40
2.3	CONCEITOS GERAIS DE DIREITO DO TRABALHO	41
2.3.1	ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO.....	42
2.3.2	REMUNERAÇÃO	46
2.3.3	SALÁRIO	47
2.3.4	HORAS EXTRAS	48
2.3.5	ADICIONAL NOTURNO	49
2.3.6	DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	50
2.3.7	REFLEXOS NA REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS.....	50
2.3.8	GORJETAS.....	51
3	ESTUDO DE CASO	54
3.1	CENÁRIO ECONOMICO DA SEDE DA EMPRESA.....	54

3.2	DESCRIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	55
3.3	O ESTUDO.....	55
3.5	DEMOSNTRATIVOS DE RECIBOS DE SALÁRIOS.....	58
3.6	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR´S SOBRE AS HORAS EXTRAS.....	58
3.7	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR´S SOBRE O ADICIONAIS NOTURNOS.....	59
3.8	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR´S SOBRE OS FERIADOS REMUNERADOS	60
3.9	DEMOSTRATIVO DE APURAÇÃO DO VALOR DOS REFLEXOS NOS 13º E NAS FÉRIAS.....	61
3.10	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO FGTS	62
3.11	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO INSS.....	62
3.12	RESUMO GERAL DOS VALORES APURADOS DE DSR´S, FGTS E INSS..	63
3.13	HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO.....	64
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTOES PARA TRABALHOS FUTUROS.	65
4.1	CONSIDERAÇÕES QUANTO AOS OBJETIVOS	65
4.2	CONSIDERAÇÕES QUANTO AOS RESULTADOS.....	66
4.3	RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS	66
5	REFERÊNCIAS.....	68
6	ANEXOS	71
6.1	DEMOSNTRATIVOS DE RECIBOS DE SALÁRIOS.....	71
6.2	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR´S SOBRE AS HORAS EXTRAS.....	74
6.3	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR´S SOBRE O ADICIONAIS NOTURNOS.....	77
6.4	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR´S SOBRE OS FERIADOS REMUNERADOS	80
6.5	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO VALOR DA INTEGRAÇÃO DOS REFLEXOS NOS 13º E FÉRIAS.....	83
6.6	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO VALOR DA INTEGRAÇÃO DOS DSR´S S/ HE, ADC. NOT. E FERIADOS NO FGTS	86

6.7	DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO VALOR DA INTEGRAÇÃO DOS DSR'S S/ HE, ADC. NOT. E FERIADOS NO INSS	89
6.8	RESUMO GERAL DOS VALORES APURADOS DE DSR'S, FGTS E INSS..	92
6.9	TABELA ÚNICA PARA ATUALIZAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS – PODER JUDICIÁRIO FEDERAL.....	93
6.10	TABELA DE COEFICIENTES DE JAM ACUMULADO	95
6.11	TABELA PRÁTICA A SER APLICADA NAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIARIAS.....	98
6.12	TABELA DE CONTRIBUIÇÃO MENSAL PREVIDENCIÁRIO - INSS 2006 À 2011	99

1 INTRODUÇÃO

Desde os tempos de Brasil Colônia, a sociedade brasileira é marcada por lutas e revoltas de movimentos sociais. A princípio os movimentos foram formados por índios, negros, mestiços. No início do século XX, após a Revolução Industrial - com o advento da República - esses movimentos passam a ser integrados pelo proletariado, este composto por imigrantes e dominado pela elite vinculada à burguesia inglesa.

No contexto da Revolução Francesa e da Revolução Industrial, na medida em que a primeira era embasada no princípio de igualdade jurídico-político, estabeleceu a liberdade contratual, de modo a não permitir intervenção estatal. A Revolução Industrial se caracteriza pela inovação tecnológica, substituindo o trabalho manual pela tecnologia, ocasionando uma desarmonia na oferta e na procura de trabalho.

O Tratado de Versailles reconheceu o trabalho como bem-estar físico, moral e intelectual aos operários, garantindo direitos essenciais para os trabalhadores de modo geral.

O artigo 427 do Tratado de Versailles relaciona-se com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Reconhece que as condições de trabalho tais como bem-estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores são direitos universais. As partes contratantes passaram a observar métodos e princípios no momento de firmarem o contrato de trabalho, conforme o art. do Tratado de Versailles.

As Leis regulamentadoras das relações de trabalho, trazem a necessidade de cumprir obrigações trabalhistas, permitindo ao empregado reivindicar os seus direitos na Justiça, em caso de descumprimento.

Com a crescente globalização das relações de trabalho, favorecidas com o grande avanço dos meios tecnológicos e pela intensiva participação das

organizações de trabalho os cidadãos brasileiros estão mais informados em relação aos seus direitos trabalhistas. Como ainda existem irregularidades praticadas pelos empregadores, inúmeras são as ações e reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho aumentando também a demanda por profissionais capazes de conduzir à solução de litígios.

Com base no contexto apresentado desenvolve-se o presente trabalho de pesquisa, a fim de prevenir indenizações e reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.

1.1 TEMA E PROBLEMA

A consciência da cidadania e a velocidade de expansão das informações deixaram as pessoas mais a par de seus direitos, principalmente na área trabalhista. Informações divulgadas em jornais, televisão, rádio, internet e comunicação entre os próprios empregados, especialmente oriundas de sindicatos de classe, que as mantêm sempre atualizadas em relação aos seus direitos trabalhistas.

Entende-se como globalização a facilidade que têm os grandes grupos econômicos de locomoverem por todos os lugares do planeta, utilizando meios de comunicação, da automação, da informática, pela tecnologia digital e seus desdobramentos possibilitando rápida multiplicação do conhecimento e influenciando diretamente as atividades humanas (BARROSO, 2004, p. 22; SANTOS, 2000, p. 110).

A globalização modificou as relações trabalhistas, juntamente com a flexibilização e a terceirização. Sendo assim, é difícil estabelecer se tais fenômenos decorrem da globalização ou a favorecem, ou ainda se estão inter-relacionados. O que não se pode negar é que esses fenômenos incidem diretamente nas relações

humanas, inclusive no aspecto jurídico e principalmente na área trabalhista, modificando o conteúdo das normas. Minimiza a função protecionista do ordenamento jurídico para admitir um sistema que autorizam os próprios agentes sociais a fixarem normas que assegurem suas relações. (SANTOS, 2000, p. 116).

Zanna (2005, p. 21) expõe sobre o assunto:

Com o desenvolvimento da consciência da cidadania e dos direitos dos indivíduos perante o Estado e perante as Entidades (empresas, sindicatos e organizações em geral), observa-se o crescimento de demandas judiciais com o intuito de fazer valer o que se entende como sendo o direito de cada uma das partes. A sociedade, à mercê da atuação do Ministério Público, vem exigindo transparência nos negócios públicos e privados.

Com o aumento da conscientização dos indivíduos acerca de seus direitos e a falta de pleno conhecimento das práticas trabalhistas pelos empregadores, é previsível o grande volume de reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho.

Em 2009 as decisões da Justiça renderam R\$ 289 milhões. Em quatro anos, o número de processos subiu 30% no Estado de Santa Catarina. Dando o total de 80 mil ações em andamento no Estado de SC.(Diário Catarinense, 20 de dezembro de 2009).

Em consequência disso, é cada vez mais importante e necessária a presença de profissionais habilitados em contabilidade para auxiliar nas tomadas de decisão, gerar informações por intermédio de cálculos e orientar sobre a melhor medida a ser tomada, minimizando as eventuais reclamações trabalhistas por falta de orientação.

Com base no exposto acima, a problemática deste estudo consiste em aplicar uma perícia trabalhista com o intuito de uma possível homologação de um acordo administrativo na Justiça Trabalhista. Faz-se necessário o questionamento: Está sendo pago corretamente as remunerações ao empregado?

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral do trabalho é demonstrar que a pessoa jurídica pode prevenir-se de futuras reclamações trabalhistas através da realização de uma perícia e um possível acordo na Justiça do Trabalho, com base em uma perícia administrativa.

Com base no objetivo geral elaboram-se os seguintes objetivos específicos:

- identificar as teorias, tipos, técnicas e legislação aplicáveis à perícia contábil;
- conceituar Direito do Trabalho e alguns componentes;
- demonstrar um exemplo prático de perícia trabalhista administrativa.

1.3 JUSTIFICATIVA

Atualmente grande parte dos processos trabalhistas decorrem de problemas nas relações entre empregadores e empregados, principalmente pela falta de conhecimento das leis que disciplinam a regulamentam as relações de trabalho.

Com o crescente número de processos trabalhistas, cresce também a preocupação das empresas com a regularidade e satisfação de seus empregados.

Oliveira (1997, p. 23) afirma;

A relação entre empregador e empregado deve ser de natureza econômico-social: enquanto proporciona além do salário, benefícios extra salariais e também perspectivas de desenvolvimento profissional, o empregado por sua vez, se compromete a dar o melhor de si, não apenas em trabalho, mas também participando da vida da organização, com dedicação, lealdade e vontade de progredir profissionalmente. Assim, os direitos e obrigações de ambos vão sendo cumpridos e compreendidos.

A proposta desta pesquisa é demonstrar, através de uma ação de perícia administrativa, um possível acordo entre as partes, com o intuito de precaver o empregador de futura reclamatória trabalhista, evitando indenizações desnecessárias.

1.4 METODOLOGIA DA PESQUISA

De acordo com Marconi e Lakatos (1990; p.198), “os trabalhos científicos devem ser elaborados de acordo com normas preestabelecidas e com os fins a que se destinam. Serem inéditas ou originais e contribuirão não só para a ampliação de conhecimentos ou a compreensão de certos problemas, mas também servirem de modelo ou fornecer subsídios para outros trabalhos”.

O conteúdo será construído com base nas técnicas de pesquisa bibliográfica, em fontes primárias e secundárias:

- primárias: Código de Processo Civil, às Normas Brasileiras de Contabilidade, Consolidação das Leis de Trabalho, Constituição Federal, o Código de Processo Civil, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Direito do Trabalho e outros;
- secundárias: livros, monografias, teses, revistas, artigos publicados e outras.

Segundo Marconi e Lakatos (2009; p.185),

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação oral: rádio, gravações em fita magnética ou audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências, seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas ou gravadas.

Quanto aos objetivos, o tipo de pesquisa será exploratório, proporcionando maior familiaridade com o tema abordado. Segundo Gil (1999, p.43), “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

A abordagem será predominantemente qualitativa por não utilizar de instrumentos estatísticos para a análise do assunto e por necessitar de conhecimento profundo do tema exposto.

Para Richardson (1999, p.80),

Os estudos que empregam a metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a intenção de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais. Ressalta também que pode contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Será simulada uma perícia trabalhista numa empresa comercial localizada no centro de Florianópolis (SC). Na captação dos dados, foram utilizadas abordagens qualitativas e análise documental. Por razões éticas será omitido o nome da empresa e qualquer outra informação que possa identificá-la e comprometer sua organização.

1.5 DELIMITAÇÕES

A pesquisa delimita-se à análise do Código Processo Civil, às Normas Brasileiras de Contabilidade, Consolidação das Leis de Trabalho, Constituição Federal, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Direito do Trabalho, Regulamentos e Convenções Coletivas voltadas para o ramo do comércio. Com relação a esse setor de atividade empresarial específico. Segundo Marconi e Lakatos (1990; p. 27) esclarecem:

A pesquisa pode ser limitada em relação ao assunto, selecionando um tópico, a fim de impedir que se torne ou muito extenso ou muito complexo; à

extensão, porque nem sempre se pode abranger todo o âmbito onde o fato de desenrola, há uma série de fatores, meios humanos, econômicos ou de exigibilidade de prazo, que podem restringir o seu campo de ação.

O estudo de caso delimita-se à análise das verbas nos últimos 5 anos de vínculo empregatício, e conforme a Emenda Constitucional nº 28, de 26 de maio de 2000, retificada no DOU de 29 de maio de 2000, que revoga o art. 233 do ADCT/CR88, como as alíneas “a” e “b”, do inciso XXIX do art. 7º da CF, passando o referido inciso a ter a seguinte redação: “XXIX – ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato.”

1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

No intuito de atingir os objetivos propostos, o trabalho divide-se da seguinte maneira:

O capítulo inicial apresenta a contextualização do estudo, o problema de pesquisa, os objetivos e os aspectos relevantes que a justificam, a metodologia aplicada e a organização do trabalho.

No segundo capítulo, a fundamentação teórica enfatiza a profissão contábil, o processo de perícia trabalhista e conceitos gerais do Direito do Trabalho. A primeira parte da fundamentação contempla os conceitos e definições de perícia contábil, objeto da perícia, prova pericial e laudo. Na segunda, os tipos de perícia contábil, e na terceira os conceitos gerais de Direito do Trabalho, elementos que caracterizam a relação de emprego e alguns conceitos de verbas trabalhistas que serão utilizados no terceiro capítulo para melhor compreensão do estudo de caso.

O terceiro capítulo apresenta uma perícia trabalhista administrativa e, no quarto capítulo, as considerações finais, e as recomendações para futuros trabalhos. No último capítulo as referências bibliográficas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão abordados os principais tópicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa monográfica, tais como: conceitos e definições de perícia, tipos de perícia contábil e conceitos gerais de Direito do Trabalho.

2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE PERÍCIA

A perícia é um instrumento de prova admitido pela legislação, com o objetivo de reportar a autenticidade de coisas e fatos e opinar sobre as causas, essências e efeitos da matéria examinada.

Conforme Magalhães (2001, p. 23) “ a perícia é um meio elucidativo e de prova que a legislação admite, é o parecer de profissional entendido na matéria em julgamento. Como meio de prova é o testemunho humano da existência e veracidade de coisas e fatos, e como parecer, é a opinião autorizada de quem conhece a espécie pesquisada”.

De outra fonte, segundo D’Auria (apud Alberto 2009, p. 01) “Perícia é conhecimento e experiência de coisas. A função pericial é, portanto, daquela pela qual uma pessoa conhecedora e experimentada em certas matérias e assuntos examina as coisas e fatos, reportando sua autenticidade e opinando sobre as causas e efeitos da matéria examinada”

Perícia é um instrumento especial de constatação, prova ou demonstração, científica ou técnica, da veracidade de situações, coisa ou fatos que se concretiza por uma peça ou relatório com características formais, intrínsecas e extrínsecas, também definidas (laudo pericial). (ALBERTO, 2009)

Portanto, a perícia é a forma de se demonstrar, por meio de laudo pericial, a verdade sobre fatos ocorridos, contestados por interessados, analisados por

peessoas especialistas no assunto e que servirá como meio de prova para o juiz decidir sobre o litígio.

Magalhães (2009, p. 04) entende “por perícia o trabalho de notória especialização feito com o objetivo de obter prova ou opinião para orientar uma autoridade formal no julgamento de um fato, ou desfazer conflitos de interesses de pessoas.”

Para obter de meio de prova, será necessário que a perícia seja conduzida por pessoa especializada no assunto, o chamado perito, como prevê o art. 145 do CPC, §§ 1º e 2º: “Os peritos serão escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscrito no órgão de classe competente, (...); comprovarão sua especialidade (...) mediante certidão do órgão profissional em que estiver inscritos”. (MAGALHÃES, 2009, p. 05).

2.1.1 CONCEITO DE PERÍCIA CONTÁBIL

O termo perícia vem do latim *peritia* (habilidade, saber) que na linguagem jurídica designa, no sentido lato, diligência realizada por perito, a fim de evidenciar determinados fatos. A perícia é uma declaração da ciência sobre fatos relevantes à causa, emitida por pessoa entendida, com o objetivo de esclarecer aspectos técnicos inerentes aos fatos. (HOERPERS apud MORAIS e FRANÇA, 200, p.29).

A NBC (item 13.1.1), aprovada por resolução CFC, conceitua perícia como:

Conjunto de procedimentos técnicos e científicos destinados a levar à instância decisória elementos de prova necessários a subsidiar a justa solução do litígio, mediante laudo pericial contábil, e ou parecer pericial contábil, em conformidade com as normas jurídicas e profissionais, e a legislação específica no que for pertinente.

Conforme expressa Ornelas (2007, p. 33) a Perícia Contábil “ inscreve-se num dos gêneros de prova pericial, ou seja, é uma das provas técnicas à disposição das

peças naturais ou jurídicas, e serve como meio de prova de determinados fatos contábeis ou de questões contábeis controvertidas”.

Conforme o Código de Processo Civil – CPC, art. 420, “prova pericial consiste em exame, vistoria e avaliação.”

Lopes de Sá (2005, p.14) define-a como “verificação de fatos ligados ao patrimônio individualizado visando oferecer opinião mediante questão proposta. Para tal opinião realizam-se exames, vistorias, indagações, investigações, avaliações, arbitramentos, em suma, todo e qualquer procedimento necessário à opinião.”

A perícia contábil pode abranger o campo judicial, o extrajudicial e o arbitral, sendo os três campos de exclusiva competência do perito contador e do perito contador assistente, ambos registrados no respectivo Conselho de Classe, podendo ser nomeados em juízo, contratados pela parte ou escolhidos na arbitragem. Conforme expressa a resolução da NBC-T-13, item 13.1.2 “ A perícia contábil, tanto a judicial, como a extrajudicial e a arbitragem, é de competência exclusiva do contador registrado no Conselho Regional de Contabilidade.”

D’Auria (apud Ornelas, 2009, p. 34) “A perícia contábil se caracteriza como incumbência atribuída a contador, para examinar determinada matéria patrimonial, administrativa ou técnica contábil, e asseverar seu estado circunstancial”

Alberto (apud Ornelas, 2009, p. 35) “A perícia contábil é um instrumento técnico-científico de constatação, prova ou demonstração, quanto à veracidade de situações, coisas ou fatos oriundos das relações, efeitos e haveres que fluem do patrimônio de quaisquer entidades”.

2.1.2 OBJETO DA PERÍCIA

A perícia contábil tem como finalidade descobrir os fatos desconhecidos que recaem sobre o objeto de demanda, utilizando-se de procedimentos legais. Dessa forma, o perito esclarece aquilo que é verídico, tendo em vista auxiliar o juiz na sua decisão.

Nesse sentido, Dalla (2005, p. 70) esclarece que o objeto da perícia contábil “formaliza-se com os elementos que serão utilizados para produzir a prova pericial específica. O objeto da prova é o tema da ação, são os fatos e as causas deles decorrentes. São os fatos sobre os quais versa a contenda e que devem ser verificados pelo perito”.

Para Ornelas (2009, p. 35),

A perícia contábil tem por objeto central os fatos ou questões relacionadas com a causa (aspecto patrimonial), as quais devem ser verificadas, e, por isso, são submetidas à apreciação técnica do perito, que deve considerar, nessa apreciação, certos limites essenciais, ou “caracteres essenciais”. Independentemente dos procedimentos a serem adotados, são caracteres essenciais da perícia contábil: a) limitação da matéria; b) pronunciamento adstrito à questão ou questões propostas; c) metucioso e eficiente exame de campo prefixado; d) escrupulosa referência à matéria periciada; e) imparcialidade absoluta de pronunciamento.

E Zalla (2005,p.71) complementa:

A perícia contábil tem como por objeto a escrituração contábil, os documentos que lhe dão suporte e as demonstrações contábeis e financeiras dela resultantes, os cálculos trabalhistas e financeiros, a apuração de haveres e seus balanços: especial e de determinação e demais documentos, cálculos e relatórios contábeis que se relacionam com as atividades comerciais, econômicas e financeiras das pessoas jurídicas e físicas.

A perícia tem como objetivo fundamentar as informações demandadas, mostrando a veracidade dos fatos de forma imparcial e merecedora de fé, tornando-se meios de prova para o juiz de direito resolver as questões propostas.

2.1.3 O PERITO CONTÁBIL E A LEGISLAÇÃO

Definidas as bases conceituais da perícia e seu objeto, será definido o profissional responsável por elaborá-la.

Fonseca (apud Zanna, 2005, p. 21):

A Perícia Contábil é uma área de especialização da Contabilidade que vem despontando como amplo e promissor campo de atuação do Contador"... "É importante ramo da Contabilidade, e, para sua realização, faz-se necessário profissional especializado, que esclarece questões sobre o patrimônio das pessoas físicas e jurídicas."

Ornelas (2009, p. 50) descreve que o profissional responsável "Deve possuir cultura geral e contábil profundas que lhe permitam colaborar com o magistrado na verificação ou apreciação dos fatos contábeis objeto da lide, de modo a supri-lo daqueles conhecimentos técnicos ou científicos que este não possui".

O exercício da atividade pericial contábil é atribuição privativa do Bacharel de Ciências Contábeis que estiver devidamente registrados no Conselho Regional de Contabilidade, conforme prescreve a NPPJ-2: "A Perícia judicial, quando pertinente a profissões regulamentadas, será exercida por profissionais legalmente habilitados, com títulos registrados nos órgãos fiscalizadores do exercício de suas profissões, requeridas, ainda, reconhecida idoneidade moral, capacidade técnica e experiência profissional"

Tal situação também consta no artigo 145 do CPC:

Art. 145. Quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico, o juiz será assistido do perito, segundo o disposto no art. 421.

§ 1º Os peritos serão escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente, respeitando o disposto no Capítulo VI, seção VII, deste Código.

§ 2º Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre que deverão opinar, mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos.

§ 3º Nas localidades onde não houver profissional qualificado que preencham os requisitos dos parágrafos anteriores, a indicação dos peritos será de livre escolha do juiz.

Quando a prova do fato depender de conhecimento técnico específico, o juiz de direito poderá nomear um perito para auxiliá-lo na evidenciação dos fatos, e conforme art. 421 do CPC.

Art. 421. O juiz nomeará o perito, fixando de imediato o prazo para entrega do laudo.

§ 1º Incube às partes, dentro de 5 (cinco) dias, contados da intimação do despacho de nomeação do perito:

I – Indicar o assistente técnico;

II – Apresentar os quesitos;

§ 2º Quando a natureza do fato permitir, a perícia poderá consistir apenas na inquirição pelo juiz do perito e dos assistentes, por ocasião da audiência de instrução e julgamento a respeito das coisas que houverem informalmente examinado ou avaliado.

Ao perito incumbe a responsabilidade de realizar as diligências que entenda necessárias para elucidar a matéria que lhe foi submetida e de apresentar seu laudo no prazo fixado pelo juízo, conforme art. 146 do CPC:

Art. 146. O perito tem o dever de cumprir o ofício, no prazo que lhe assina a lei, empregando toda sua diligência; pode, todavia, escusar-se do encargo alegando motivo legítimo.

Parágrafo único. A escusa será apresentada dentro de 5 (cinco) dias, contando da intimação ou do impedimento, superveniente, sob pena de se reputar renunciado o direito a alegá-la. (art. 423).

Outra forma de atuação do profissional contábil ocorre quando ele é indicado pela parte para servir de assistente técnico.

O item 2.1.1 da NBC-P- 2 dispõe:

2.2.1. O contador na função de perito-contador ou perito-contador assistente, deve manter adequado nível de competência profissional, pelo conhecimento atualizado de Contabilidade das Normas Brasileiras de Contabilidade, das técnicas contábeis, especialmente as aplicáveis à perícia, da legislação relativa a profissão contábil e das normas jurídicas, atualizando-se permanentemente, mediante programas de capacitação, treinamento, educação continuada e especialização, realizando seus trabalhos com observância e equidade.

Ao perito contador assistente cabe a função de acompanhar a perícia a ser realizada, podendo no processo inserir quesitos a serem respondidos pelo perito contador nomeado nos autos e debater com o advogado contratado da parte o

andamento da prova técnica. Esse pensamento é corroborado por Ornelas (1995, p. 38), para quem o perito contador assistente “pode oferecer colaboração deveras importante aos advogados, debatendo com os mesmos as possibilidades técnicas quando ao desenvolvimento da prova técnica contábil, culminando por sugerir quesitos ou proposições que possam solucionar os fatos controvertidos ao objeto da lide”.

A NBC-P-2, item 2.2.4, confere:

2.2.4. A indicação ou a contratação para o exercício da atribuição de perito-contador assistente deve ser considerada como distinção e reconhecimento da capacidade e honorabilidade do Contador, devendo este recusar os serviços sempre que reconhecer não estar capacitado a desenvolvê-los, contemplada a utilização de serviços de especialistas de outras áreas, quando parte do objeto do seu trabalho assim o requerer.

O perito contador e o perito assistente podem usar de toda sua diligência para bem desempenhar sua função: investigar, requerer documentos, ouvir testemunhas e toda e qualquer ato legal que for necessário, conforme determina, o CPC:

Art. 429. Para o desempenho de sua função, podem o perito e os assistentes técnicos utilizar-se de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações, solicitando documentos que estejam em poder de parte ou em repartições públicas, bem como instruir o laudo com plantas, desenhos, fotografias e outras quaisquer peças.

No Código de Ética Profissional do Contabilista, aprovada através da Resolução nº 803/96 pelo CFC, consta em seu art. 5º, dos deveres e proibições do contabilista na forma de perito, assistente técnico, auditor ou árbitro:

Art. 5º. O Contador, quando perito, assistente técnico, auditor ou árbitro, deverá:

- I. recusar sua indicação quando reconheça não se achar capacitado em face da especialização requerida;
- II. abster-se de interpretações tendenciosas sobre a matéria que constitui objeto de perícia, mantendo absoluta independência moral e técnica na elaboração do respectivo laudo;
- III. abster-se de expender argumentos ou dar a conhecer sua convicção pessoal sobre os direitos de quaisquer das partes interessadas, ou da justiça da causa em que estiver servindo, mantendo seu laudo no âmbito técnico e limitado nos quesitos propostos;
- IV. considerar com imparcialidade o pensamento exposto em laudo submetido à sua apreciação;

- V. mencionar obrigatoriamente fatos que conheça e repute em condições de exercer efeito sobre peças contábeis objeto de seu trabalho, respeitado o disposto no inciso II do Art. 2º;
- VI. abster-se de dar parecer ou emitir opinião sem estar suficientemente informado e munido de documentos;
- VII. assinalar equívocos ou divergências que encontrar no que concerne à aplicação dos Princípios Fundamentais e Normas Brasileiras de Contabilidade editadas pelo CFC;
- VIII. considerar-se impedido para emitir parecer ou elaborar laudos sobre peças contábeis observando as restrições contidas nas Normas Brasileiras de Contabilidade editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade;
- IX. atender à Fiscalização dos Conselhos Regionais de Contabilidade e Conselho Federal de Contabilidade no sentido de colocar à disposição desses, sempre que solicitado, papéis de trabalho, relatórios e outros documentos que deram origem e orientaram a execução do seu trabalho.

Sendo assim, o perito poderá se declinar da intimação em determinado processo judicial, ou mesmo ter sua nomeação impugnada pelas partes, conforme descreve a seguir o art. 422 e 423 do CPC.

Art. 422. O perito cumprirá escrupulosamente o encargo que lhe foi cometido, independentemente de termo de compromisso. Os assistentes técnicos são de confiança da parte, não sujeitos a impedimento ou suspeição. (Redação dada pela Lei nº 8.455, de 1992)

Art. 423. O perito pode escusar-se (art. 146), ou ser recusado por impedimento ou suspensão (art. 138, III); ao aceitar a escusa ou ao julgar procedente a impugnação, o juiz nomeará novo perito.

Impugnada a nomeação do perito ou a sua escusa ao cargo por motivos legítimos, o juiz poderá nomear outro perito para a realização da função pericial:

Art.424. O perito pode ser substituído quando:

I – carecer de conhecimentos técnicos ou científicos;

II- sem motivo legítimo, deixar de cumprir o encargo no prazo que lhe foi assinado.

Parágrafo único: No caso previsto no inciso II, o juiz comunicará a ocorrência à corporação profissional respectiva, podendo, ainda, impor multa ao perito, fixada tendo em vista o valor da causa e o possível prejuízo decorrente do atraso do processo.

Os motivos de impedimento aplicáveis ao perito são expostos no item 2.4.1 da NBC-P-2:

2.4.1 - O perito-contador está impedido de executar perícia contábil, devendo assim declarar-se, ao ser nomeado, escolhido ou contratado para o encargo, quando:

a) for parte do processo;

b) houver atuado como perito-contador assistente ou prestado depoimento como testemunha no processo;

c) o seu cônjuge ou qualquer parente seu, consanguíneo ou afim, em linha reta, ou em linha colateral até o segundo grau, estiver postulando no processo;

d) tiver interesse, direto ou indireto, imediato ou mediato, por si ou qualquer de seus parentes, consangüíneos ou afins, em linha reta ou em linha colateral até o segundo grau, no resultado do trabalho pericial;

e) exercer função ou cargo incompatíveis com a atividade de perito-contador; e

f) a matéria em litígio não for de sua especialidade;

2.4.2 - Quando nomeado em Juízo, o perito-contador deve dirigir-lhe petição, no prazo legal, justificando a escusa.

2.4.3 - Quando indicado pela parte, não aceitando o encargo, o perito-contador assistente deve comunicar ao Juízo, a recusa, devidamente justificada.

2.4.4 - O perito-contador e o perito-contador assistente não devem aceitar o encargo quando:

2.4.4.1 - Constatarem que os recursos humanos e materiais de sua estrutura profissional não permitem assumir o encargo, sem prejuízo do cumprimento dos prazos dos trabalhos nomeados, indicados, escolhidos ou contratados; e

2.4.4.2 - Ocorrer motivo de força maior.

Já os motivos de suspensão aplicáveis ao perito são expressos no art. 135 e 138

do CPC:

Art. 135. Reputa-se fundada a suspeição de parcialidade [...] quando:

I - amigo íntimo ou inimigo capital de qualquer das partes;

II - alguma das partes for credora ou devedora do juiz, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau;

III - herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de alguma das partes;

IV - receber dádivas antes ou depois de iniciado o processo; aconselhar alguma das partes acerca do objeto da causa, ou subministrar meios para atender às despesas do litígio;

V - interessado no julgamento da causa em favor de uma das partes.

Parágrafo único. Poderá ainda [...] (Art. 138, III) declarar-se suspeito por motivo íntimo.

Caso deixe de cumprir seus deveres, o perito estará sujeito a severas sanções. Ele, responde, civil e criminalmente, pelos erros, omissões, desídia e venalidade. O perito pode ser responsabilizado pela inveracidade de seu laudo, se comprovado dolo ou má fé, quer em juízo, quer perante os conselhos de contabilidade, ocasionando-lhe as penalidades civis estabelecidas pelos artigos 147 e 424 do CPC:

Art. 147 –. O perito que, por dolo ou culpa, prestar informações inverídicas, responderá pelos prejuízos que causar à parte, ficará inabilitado, por 2 (dois) anos, a funcionar em outras perícias e incorrerá na sanção que a lei penal estabelecer.

Art. 424. O perito pode ser substituído quando:

I - carecer de conhecimento técnico ou científico;

II - sem motivo legítimo, deixar de cumprir o encargo no prazo que lhe foi assinado.

Parágrafo único. No caso previsto no inciso II, o juiz comunicará a ocorrência à corporação profissional respectiva, podendo, ainda, impor multa ao perito, fixada

tendo em vista o valor da causa e o possível prejuízo decorrente do atraso no processo.

Penalidades criminais estabelecidas pelo Código Penal nos artigos 342 e 347:

Art. 342 - Fazer afirmação falsa, ou negar ou calar a verdade como testemunha, perito, contador, tradutor ou intérprete em processo judicial, ou administrativo, inquérito policial, ou em juízo arbitral: (Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

Art. 347 - Inovar artificiosamente, na pendência de processo civil ou administrativo, o estado de lugar, de coisa ou de pessoa, com o fim de induzir a erro o juiz ou o perito: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Além dessas sanções, o perito estará sujeito as estabelecidas pelo Código de Ética Profissional dos Conselhos de Contabilidade.

Para que nenhum problema ocorra, as tarefas do perito devem ser executadas com lisura, sinceridade, competência e cautela, desempenhando seu trabalho com eficiência e eficácia.

2.1.4 DA PROVA PERICIAL

Antes de nos aprofundarmos no conceito de prova pericial contábil, que é uma das espécies do gênero prova pericial, cumpre deixar claro o conceito de prova.

A palavra prova, tem origem no “latim *proba, de probare e probatio* – prova, ensaio, verificação, inspeção, exame, argumento, razão, aprovação, confirmação – provar, demonstrar, reconhecer por experiência, formar juízo. Portanto prova é tudo que nos convence da certeza de um fato ou de uma circunstancia ou da qualidade de algo. (Zanna, 2005).

Prova é o elemento material para demonstrar de uma verdade. É um dos meios de prova o que se alega admitidos perante a legislação brasileira.

Santos (1983, p. 2): “A prova visa, como fim último, a incutir no espírito do julgador a convicção de existência do fato perturbador do direito a ser restaurado”.

Ornelas (2009, p. 26): “ A função primordial da prova pericial é a de transformar os fatos relativos à lide, de natureza técnica científica, em verdade formal, em certeza jurídica.”

Ornelas apud Milhomes apud Bonumá (2009, p. 24): “A prova no significado comum e geral, visa à demonstração da verdade, ao passo que a prova específica processual civil limita-se a produção da certeza jurídica.”

Complementa Zanna (2005, p. 48). “No campo jurídico temos que a prova é a atividade realizada no processo com o fim de propiciar ao magistrado elementos de convicção necessários ao julgamento”.

O artigo 332 do CPC descreve que:

Todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste código, são hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se fundamente a ação ou a defesa.

Por oportuno cabe aqui enfatizar que o ônus da prova recai sobre quem afirma ou nega determinado fato.

Ornelas (2009, p. 27): “ O dever de provar compete a quem alega, a quem afirma ou nega determinados fatos da causa. Quem busca proteção da justiça depara com a necessidade de produzir provas.”

O artigo 333 do CPC define sobre o ônus da prova:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor;

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Hoog (2010, p. 06) afirma que “o perito precisa ter noções consideradas fundamentais, quanto ao que é a prova, sua função, a quem compete o ônus da prova, os meios contábeis disponíveis que servem de prova”.

Os fatos jurídicos relacionados ao ônus da prova, os quais devem ser de domínio do perito, conforme Ornelas (apud Santos, 2009, p. 28) são:

Fatos constitutivos: se entendem os que têm a eficácia jurídica de dar vida, de fazer nascer, de constituir a relação jurídica...
 Fatos extintivos: os que têm a eficácia de fazer cessar a relação jurídica.
 Fatos impeditivos: todas aquelas circunstâncias que impedem decorra de fato o efeito que lhe é normal, ou próprio, e que constitui a sua razão de ser.
 Fatos modificativos: os que, sem excluir ou impedir a relação jurídica, à qual são posteriores, têm a eficácia de modificá-la.

As provas produzidas por intermédio do perito são qualificadas pelo CPC no seu artigo 420: "A prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação". E a NBC-T-13 as define:

13.4.1.1 – O exame é a análise de livros, registros das transações e documentos.
 3.4.1.2 – A vistoria é a diligência que objetiva a verificação e a constatação de situação, coisa ou fato, de forma circunstancial.
 13.4.1.7 – A avaliação é o ato de estabelecer o valor de coisas, bens, direitos, obrigações, despesas e receitas.

Por exame pericial, no sentido estrito, ou simplesmente exame, entende-se a inspeção, por meio de perito, sobre pessoas, coisas, móveis e semoventes, para a verificação de fatos ou circunstâncias que interessam à causa.

Ornelas (2009, p. 32) afirma: “ O exame pericial envolve inspeção de pessoas ou coisas, com o objetivo de verificar determinados fatos relacionados com o objeto da lide”.

Vistoria é a mesma inspeção, mas relativa a imóveis. Ornelas (2009, p. 32) “ A vistoria pericial é o trabalho desenvolvido pelo perito para constatar **in loco** o estado ou situação de determinada coisa, geralmente imóveis.

Avaliação é o exame pericial destinado a estimar o valor, em moeda, de coisas, direitos ou obrigações. Nos inventários e partilhas, estabelece o valor dos bens a serem transferidos e partilhados; nas execuções, o valor dos bens

penhorados. De modo geral, se a estimação incide sobre coisas móveis ou imóveis, visa a apurar-lhes o valor, o preço. (ORNELAS, 2009 apud SANTOS, 2009, p. 35)

Ornelas (apud Santos, 2009, p. 32): “A avaliação tem por finalidade a fixação de valor, recebendo essa denominação quando feita em inventários, partilhas ou processos administrativos e nas execuções para estimação do valor da coisa a partilhar, ou penhorada.”

A NBCT-13 trata das provas periciais no do item 13.4 – Procedimentos:

13.4.1 – Os procedimentos de perícia contábil visam fundamentar as conclusões que serão levadas ao laudo pericial contábil ou parecer pericial contábil, e abrangem, total ou parcialmente, segundo a natureza e a complexidade da matéria, exame, vistoria, indagação, investigação, arbitramento, mensuração, avaliação e certificação.

13.4.1.1 – O exame é a análise de livros, registros das transações e documentos.

13.4.1.2 – A vistoria é a diligência que objetiva a verificação e a constatação de situação, coisa ou fato, de forma circunstancial.

13.4.1.3 – A indagação é a busca de informações mediante entrevista com conhecedores do objeto da perícia.

13.4.1.4 – A investigação é a pesquisa que busca trazer ao laudo pericial contábil ou parecer pericial contábil o que está oculto por quaisquer circunstâncias.

13.4.1.5 – O arbitramento é a determinação de valores ou a solução de controvérsia por critério técnico.

13.4.1.6 – A mensuração é o ato de quantificação física de coisas, bens, direitos e obrigações.

13.4.1.7 – A avaliação é o ato de estabelecer o valor de coisas, bens, direitos, obrigações, despesas e receitas.

13.4.1.8 – A certificação é o ato de atestar a informação trazida ao laudo pericial contábil pelo perito-contador conferindo-lhe caráter de autenticidade pela fé pública atribuída a este profissional.

A prova pericial tem por objetivo demonstrar a veracidade dos fatos devendo, para isso, prová-los com documentos e rigor técnico. A prova pericial consiste num conjunto de fatores, situações e documentos que interpretados, estudados e analisados por um perito, tem condições, através do laudo pericial, de revelar a verdade da lide.

2.1.5 LAUDO PERICIAL

Terminado o processo de análise documental, coleta de dados, averiguação de documentos necessários, verificação de informações, será dado início à elaboração do laudo pericial.

O perito contábil terá acesso a todos os documentos necessários para elaborar o laudo pericial, como prevê o CPC no seu art. 429:

Para o desempenho de sua função, podem o perito e os assistentes técnicos utilizar-se de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações, solicitando documentos que estejam em poder de parte ou em repartições públicas, bem como instruir o laudo com plantas, desenhos, fotografias e outras quaisquer peças.

Magalhães, Souza, Favero e Lonardoní (2009, p. 32): “No laudo está a documentação da perícia, se documentam fatos, as operações realizadas e as conclusões devidamente fundamentadas a que chegou o perito.”

A NBCT – 13, no item 13.5; Laudo Pericial Contábil, esclarece:

O laudo pericial contábil é a peça escrita na qual o perito-contador expressa, de forma circunstanciada, clara e objetiva, as sínteses do objeto da perícia, os estudos e as observações que realizou, as diligências realizadas, os critérios adotados e os resultados fundamentados, e as suas conclusões.

Para Sá (2010, p. 42) laudo “ É o julgamento ou pronunciamento, baseado nos conhecimentos que tem o profissional de contabilidade, em face de eventos ou fatos que são submetidos a sua apreciação”.

Ornelas (2009, p. 93) define:

O laudo pericial contábil é peça técnica da lavra do perito nomeado. Pode ser elaborado em cumprimento à determinação judicial, arbitral, ou ainda por força de contratação. No primeiro caso, surge o laudo pericial contábil judicial. Nos demais, surge o laudo pericial contábil extrajudicial, um por solicitação do Tribunal Arbitral, outro em decorrência de contrato.

Por se tratar de uma peça técnica, o laudo contábil obedece a uma estrutura, que embora não seja padrão, deve cumprir certas formalidades.

Segundo Sá (2010, p. 44), em geral, no mínimo, o laudo deve ter em sua estrutura os elementos seguintes:

- I- Prólogo de encaminhamento
- II- Quesitos
- III- Respostas
- IV- Assinatura do perito
- V- Anexos
- VI- Pareceres (se houver)

Sá (2010, p. 45) entende que “Os laudos em suas estruturas devem encerrar identificações dos destinatários, do perito, das questões que foram formuladas e conter respostas pertinentes, devidamente argumentadas, anexando-se o que possa reforçar os argumentos das respostas ou opiniões emitidas.”

Magalhães, Souza, Favero e Lonardonni (2009, p. 32) afirmam: “A redação do laudo deve ser feita com objetividade, evitando simples respostas positivas, (*sim* ou *não*), mas esclarecendo suas respostas, fundamentando-as, enunciando as fontes.”

Em seu item 13.5 – Laudo Pericial Contábil – a NBC-T-13 estabelece elementos que deverão constar em sua estrutura.

13.5.1.1 – Havendo quesitos, estes são transcritos e respondidos, primeiro os oficiais e na sequência os das partes, na ordem em que forem juntados aos autos.

13.5.1.2 – As respostas aos quesitos serão circunstanciadas, não sendo aceitas aquelas como “sim” ou “não”, ressalvando-se os que contemplam especificamente este tipo de resposta.

13.5.1.3 – Não havendo quesitos, a perícia será orientada pelo objeto da matéria, se assim decidir quem a determinou.

13.5.1.4 – Sendo necessária a juntada de documentos, quadros demonstrativos e outros anexos, estes devem ser identificados e numerados, bem como mencionada a sua existência no corpo do laudo pericial contábil.

13.5.2 – A preparação e a redação do laudo pericial contábil são de exclusiva responsabilidade do perito-contador.

13.5.3 – O laudo pericial contábil será datado, rubricado e assinado pelo perito contador, que nele fará constar a sua categoria profissional de Contador e o seu número de registro em Conselho Regional de Contabilidade.

13.5.4 – O laudo pericial contábil deve sempre ser encaminhado por petição protocolada, quando judicial ou arbitral. Quando extrajudicial, por qualquer meio que comprove sua entrega.

Ao elaborar o laudo é fundamental observar diversos aspectos formais que darão precisão e clareza à peça, para que servir à instrução processual e produzir seus efeitos legais.

Magalhães, Souza, Favero e Lonardonni (2009, p. 32) afirmam:

A apresentação do Laudo Pericial é fator de grande importância, pois, mesmo que o perito tenha realizado um excelente trabalho técnico ou científico, se não o apresentar de maneira adequada e com boa estética, isento de erros, rasuras e rabiscos, a receptividade por parte do juiz e das partes (advogados) pode ser afetada. É recomendado que no Laudo Pericial seja apresentada a indicação do número de autos, vara, comarca, em papel tamanho ofício, sem timbre, com observação de margem convencional para arquivamento, datilografado ou editado em computador, em espaço duplo e com a identificação do perito.

Ornelas (2009, p. 94) conceitua:

Como requisitos extrínsecos, deve o laudo pericial contábil ser lavrado na forma escrita e assinado pelo perito, por ser peça formal que se junta aos autos. No Direito brasileiro, não se prevê outra forma que não a escrita. Será subscrito por perito garantindo sua proveniência, além de ser rubricado, evitando-se qualquer possibilidade de substituição de folhas. O laudo pericia contábil deve possuir algumas determinadas qualidades intrínsecas tais como: ser completo, circunscrito ao objeto da pericia e fundamentado.

Para fins judiciais, no laudo pericial o perito deverá responder aos quesitos formulados pelas partes ou pelo magistrado, respondendo primeiro os quesitos oficiais e, posteriormente, os formulados pelas partes; e, quando não houver quesitos, a perícia será orientada pelo objeto da matéria, conforme prevê o artigo 421, § 1º, inciso II, do CPC.

Art. 421. O juiz nomeará o perito, fixando de imediato o prazo para a entrega do laudo.

§ 1º Incumbe às partes, dentro em 5 (cinco) dias, contados da intimação do despacho de nomeação do perito:

I - indicar o assistente técnico;

II - apresentar quesitos.

Para Ornelas (2009, p. 84) os quesitos podem ser definidos da seguinte maneira:

São as perguntas de natureza técnica ou científica a serem respondidas pelo perito. São, em geral, apreciadas pelo magistrado e pelas partes a fim de evitar indagações impertinentes, fora do âmbito da lide proposta, bem

como diligências desnecessárias ou procrastinatórias. Surgem, assim, duas categorias de quesitos: os pertinentes e os impertinentes. Os primeiros têm por objetivo esclarecer as questões técnicas contábeis. Os impertinentes abordam, geralmente, aspectos não relacionados com o que se debate nos autos do processo, ou então, são perguntas que buscam do perito opinião fora de sua competência legal.

Magalhães; Lunkes (2008, p. 63) esclarecem:

Ao responder os quesitos, entende-se que o Perito deve esclarecer primeiro os que são formulados pelo Juiz, depois os do autor e finalmente os do réu. É condição indispensável o formato “quesito/resposta”, e, existindo mais de um quesito, recomenda-se que a seqüência deles seja observada na elaboração do laudo pericial, e, também, é fundamental que todos os quesitos sejam respondidos.”

A preparação do laudo pericial contábil é de exclusiva responsabilidade do contador nomeado pelo juiz. A redação do laudo, que deve ser clara e objetiva, resultará obrigatoriamente de pesquisa e investigação dos fatos, expondo a síntese do objeto da perícia, os critérios adotados e as conclusões. Esses atributos são fundamentais para a sustentação da sentença pelo magistrado, ainda que o laudo não seja a exclusiva fonte de informações.

Magalhães; Lunkes (2008, p. 63) “A objetividade é condição essencial na redação do laudo, cuja elaboração deve ser feita de tal forma que as respostas aos quesitos sejam fundamentadas e comentadas [...] .”

O laudo deverá ser datado e assinado pelo perito-contador, cumprindo todas as formalidades, e encaminhado mediante petição, quando judicial ou arbitral, e por carta protocolada ou por qualquer outro meio que comprove a entrega, quando extrajudicial.

Magalhães, Lunkes (2008, p. 64): “A entrega do laudo deve ser no cartório que serve ao juízo (se na justiça estadual), na Secretaria da Vara (se na justiça federal) através de petição endereçada ai Juiz e com identificação dos autos, no prazo legal ou observada a prorrogação estipulada pelo Juiz.”

O art. 432 do CPC alerta: “Se o perito, por motivo justificado, não puder apresentar o laudo dentro do prazo, o juiz conceder-lhe-á, por uma vez, prorrogação, segundo o seu prudente arbítrio.”

Após a entrega do laudo, pode haver situações em que o perito deverá comparecer a audiências para esclarecer alguma dúvida que por acaso venha a surgir por parte do magistrado ou pelas partes envolvidas no processo.

Magalhães; Lunkes (2008, p. 89) afirmam;

Encerradas as diligências e entregue o laudo pericial contábil, eventuais dúvidas ou aspectos do laudo que vierem a sofrer críticas poderão ser superados pelas partes, ou pelo próprio magistrado, mediante esclarecimentos oferecidos pelo perito e pelo assistente técnico.

O pedido de esclarecimento é disciplinado pelo artigo 435 do CPC. “Art. 435. A parte, que desejar esclarecimento do perito e do assistente técnico, requererá ao juiz que mande intimá-lo a comparecer à audiência, formulando desde logo as perguntas, sob forma de quesitos.”

Como já vimos, são diferentes as maneiras de entregar o laudo pericial, quando se tratar de tipos de perícia específica. Adiante trataremos desses tipos de perícias contábeis para que não se confundam com os tipos de laudos que podem ser elaborados a respeito delas.

2.1.6 O PROFISSIONAL CONTÁBIL E O PROCESSO DE PERÍCIA TRABALHISTA

Por sua formação superior, o Contabilista ou Bacharel em Ciências Contábeis, pode atuar de várias formas.

As áreas de atuação dos profissionais de contabilidade são as mais variadas, como: a contabilidade privada ou pública, perícia contábil, auditoria interna ou independente, controladoria, consultoria, ensino, etc.

O contador é o profissional habilitado para exercer a função de pericial contábil atuando quando contratado pelas partes ou indicado pelo juiz para fazer laudos sobre um determinado caso em que é essencial para a solução de litígios na Justiça.

Para Magalhães (1995, p. 14): “A Perícia Contábil Judicial pode ser solicitada para efeito de prova ou opinião que exija conhecimento desta área profissional com o objetivo de auxiliar o juiz de Direito no julgamento de uma lide”.

Atuando como perito contábil trabalhista, esse profissional deve dominar os seguintes conhecimentos específicos para responder aos requisitos formulados, segundo Lavies (1991, p. 45-47);

- Consolidação das Leis do Trabalho;
- Legislação complementar;
- Súmulas do Supremo Tribunal Federal;
- Súmulas do Tribunal Federal de Recursos;
- Enunciados do Tribunal Superior do Trabalho;
- Documentação em poder das empresas, nos departamentos: Contábil, Pessoal e Fiscal

A perícia trabalhista atua, principalmente, sobre: folha de pagamento; mapas de produção e/ou comissões; relação e guias – FGTS, para aumentos salariais de qualquer natureza; para cálculo dos juros de mora; atualização dos débitos trabalhistas; concessão de adicionais de qualquer natureza.

Segundo Alberto (1996, p.112-113), aplica-se a perícia contábil em duas ocasiões, nos processos trabalhistas: na apuração de haveres dos empregados retidos junto ao patrimônio dos empregadores, e na análise dos valores patrimoniais dos empregadores, nas ações trabalhistas em que se discute dissídios coletivos.

Como meio de esclarecer direitos e obrigações, é cada vez mais freqüente a utilização de peritos na Justiça do Trabalho. A complexidade e abrangência das

reclamatórias trabalhistas exigem que o juiz conte com um profissional habilitado para formular relatórios periciais específicos.

2.2 TIPOS DE PERÍCIAS CONTÁBEIS

A perícia se constitui de espécies distintas, identificáveis segundo os ambientes em que ocorrem e que determinam suas características. (ALBERTO, 2009).

O CFC, através da NBC-T-13, item 13.1.2, O CPC alerta que a perícia contábil judicial, extrajudicial e arbitral são de competência exclusiva do profissional registrado no Conselho Regional de Contabilidade, denominado Perito Contábil.

2.2.1 PERÍCIA JUDICIAL

Acontece no âmbito do Poder Judiciário, quando a questão é requerida dentro dos tribunais e segue as determinações do magistrado, os ditames do CPC e as NBC, aplicáveis a cada caso.

Conceitua Alberto (2009, p. 38):

A perícia judicial é aquela realizada dentro dos procedimentos processuais do Poder Judiciário, por determinação, requerimento ou necessidade de seus agentes ativos, e se processa segundo regras legais específicas. Esta espécie de perícia subdivide-se, segundo suas finalidades precípua no processo judicial, em meio de prova ou de arbitramento.

Segundo Magalhães, Souza, Favero e Lardoní (2009, p.15):

Os magistrados são doutos em direito, mas não se pode pretender que sejam polivalentes (técnicos em quaisquer assuntos). Além disso, há casos em que a matéria a ser julgada precisa ser esclarecida e certificada por profissionais que mereçam inteira fé, nos aspectos técnico, moral e científico.

Quando a solução de litígios é requerida aos tribunais, o órgão julgador compromete-se a conhecer a matéria em análise, pois disso depende sua decisão. A primeira condição para um bom julgamento é a apuração exata dos fatos e o

conhecimento preciso das causas originárias do litígio. A perícia é um meio elucidativo e de prova que a legislação admite; é o parecer do profissional entendido na matéria em julgamento. Como meio de prova, é o testemunho humano da existência e veracidade das coisas e fatos, e como parecer temos a opinião autorizada de uma pessoa especializada na espécie questionada. (MAGALHÃES, 2009).

Para Alberto (2009, p. 38),

A perícia judicial será prova quando – no processo de conhecimento ou de liquidação por artigos – tiver por escopo trazer a verdade real, demonstrável científica ou tecnicamente, para subsidiar a formação da convicção do julgador, e será arbitramento, quando, determinada no processo de liquidação de sentença, tiver por objeto quantificar mediante critério técnico a obrigação de dar em que aquela se constituir.

2.2.2 PERÍCIA SEMIJUDICIAL

A perícia semijudicial é aquela realizada no meio estatal, porém fora do Poder Judiciário. Seguem as determinações do magistrado ou autoridade equivalente segundo os poderes da República em que acontece o trabalho pericial, os ditames do CPC e das NBCs aplicáveis a cada caso específico. (ZANNA, 2005).

Alberto (2009, p. 39) esclarece:

A perícia semijudicial é aquela realizada dentro do aparato institucional do Estado, porém fora do Poder Judiciário, tendo como finalidade principal ser meio de prova nos ordenamentos institucionais usuários. Esta espécie de perícia subdivide-se, segundo o aparato estatal atuante, em policial (nos inquéritos), parlamentar (nas comissões parlamentares de inquérito ou especiais) e administrativo-tributária (na esfera da administração pública tributária ou conselhos de contribuintes). Classificamo-las em semijudiciais porque as autoridades policiais, parlamentares ou administrativas têm algum poder jurisdicional, ainda que relativo e não com a expressão e extensão do poder jurisdicional classicamente enquadrável como pertencente ao Poder Judiciário, e, ainda, por estarem sujeitas a regras legais e regimentais que se assemelham às judiciais.

Segundo Zanna (2005, p. 53), “Esta espécie de perícia contábil ocorre, por exemplo, no âmbito do Tribunal de Impostos e Taxas e pode acontecer, por

requerimento, no âmbito de Comissões Parlamentares de Inquéritos (CPIs) e inquéritos administrativos em geral.

2.2.3 PERÍCIA EXTRAJUDICIAL

Realizada fora do aparato estatal e da competência do Poder Judiciário, a perícia extrajudicial acontece por vontade das partes. Não deve ser confundida com a perícia arbitral.

Zanna (2005, p. 53) “A perícia extrajudicial tem por objetivo esclarecer pontos de discórdia entre pessoas que querem atingir o entendimento sem utilizar recursos judiciais ou arbitrais.”

Alberto (2009, p. 39) complementa:

A perícia extrajudicial é aquela fora do Estado, por necessidade e escolha de entes físicos e jurídicos particulares – privados, vale dizer – no sentido estrito, ou seja, não submetíveis a uma outra pessoa encarregada de arbitrar a matéria conflituosa (fora do juízo arbitral, também). Essa espécie de perícia subdivide-se, segundo finalidades intrínsecas para as quais foram designadas, em demonstrativas e comprobatórias. Assim o dizemos porque, no primeiro caso, das demonstrativas, a finalidade para qual se busca a via pericial é demonstrar a veracidade ou não do fato ou coisa previamente especificados na consulta; já no segundo caso, esta via é instalada a colocar nos justos termos os interesses de cada um dos envolvidos na matéria potencialmente duvidosa ou conflituosa; e no terceiro caso, quando visa à comprovação das manifestações patológicas da matéria periciada(fraudes, desvios, simulações, etc.).

É possível que não alcançando a concórdia o trabalho do perito-contador seja utilizado como prova na peça *Inicial* com a qual se recorrerá ao Poder Judiciário para resolver as divergências entre as partes e não resolvidas amigavelmente. Por isso mesmo, esse trabalho – ainda que extrajudicial – deverá seguir os ditames do CPC e das NBCs aplicáveis ao caso. (ZANNA, 2005)

2.2.4 PERÍCIA ARBITRAL

Realizada no âmbito do juízo arbitral, atua parcialmente como se fosse judicial e parcialmente extrajudicial, e subdivide-se em probante e decisória.

Alberto (2009, p. 39) conceitua:

A perícia arbitral é aquela realizada no juízo arbitral – instância decisória criada pela vontade das partes –, não sendo enquadrável em nenhuma das anteriores por suas características especialíssimas de atuar parcialmente como judicial e extrajudicial fosse. Subdivide-se em probante e decisória, segundo se destine a funcionar como meio de prova do juízo arbitral como subsidiadora da convicção do árbitro, ou é ela própria a arbitragem, ou seja, funciona seu agente ativo como próprio árbitro da controvérsia.

A perícia arbitral tem finalidade de servir ao árbitro escolhido pelas partes. É semelhante à perícia judicial e acontece em ambiente parecido com a da perícia extrajudicial. Assim sendo, a perícia deverá seguir os ditames do CPC e das NBCs aplicáveis a cada caso. (ZANNA, 2005)

2.2.5 PERÍCIA ADMINISTRATIVA

A perícia administrativa acontece quando o responsável pelos negócios de uma entidade econômica se depara com determinada situação de dúvidas que exige uma pessoa especializada para dirimi-las. O trabalho é investigar as respectivas causas e desvendar as suposições levantadas na perícia administrativa, que é feita com fins investigativos, para detectar falhas que poderiam causar prejuízos ao administrador.

Magalhães (2009, p. 14) “O exame pericial nessas condições é estritamente particular. É o administrador/gestor que tem necessidade de apoiar-se no juízo autorizado de um conhecedor da matéria, o que fortalece seus atos decisórios”.

Eis alguns exemplos de situações em que poderá ocorrer a perícia administrativa: perícias para aumentos salariais que visam especular sobre os limites suportáveis dos aumentos; perícias para apurar possíveis desfalques; perícias para averiguar o desempenho ou gestão; perícia para avaliar monetariamente os bens informados nos balanços e nos livros contábeis; perícia para verificar se está correto o pagamento das verbas trabalhistas na folha de pagamento.

2.3 CONCEITOS GERAIS DE DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. (DELGADO, 2005, p. 48). É o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador. (MARTINS, 2009, p. 16).

A palavra *conjunto* já indica várias partes organizadas, formando o Direito do Trabalho um sistema como um todo. Existem ainda inúmeras regras que versam sobre a matéria. A maioria delas integra a Consolidação das Leis do Trabalho mas o Direito do Trabalho não se restringe a regras e princípios; há também instituições, entidades que criam e aplicam o referido ramo do Direito. O Ministério do Trabalho edita portarias, resoluções, instruções normativas etc. A Justiça do Trabalho julga as questões trabalhistas. (MARTINS, 2009, p. 16).

O objetivo do Direito do Trabalho é o estudo do trabalho subordinado. (MARTINS, 2009, p. 16). Três correntes discorrem sobre o tema: corrente subjetiva, objetiva e a mista. (CASSAR, 2009, p. 03-04).

A primeira toma por base os tipos de trabalhadores a que se aplica o Direito do Trabalho, destacando sob a óptica subjetivista a fragilidade da condição econômica de empregado na relação jurídica. (CASSAR, 2009, p. 04).

A segunda vertente, a objetiva, segundo CASSAR (2009, p. 04) “Realça o conteúdo do Direito do Trabalho e não seus destinatários. Não prioriza os sujeitos da relação jurídica, mas a lei no campo objetivo. Tem como fio condutor a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho”.

E Martins (2009, p. 16) confirma: “As teorias objetivistas partem do ângulo da matéria a ser analisada e não das pessoas. O Direito do Trabalho estuda não o trabalho autônomo, mas o trabalho subordinado.”

A terceira corrente, é denominada mista porque engloba as duas correntes anteriores, valorizando tanto o sujeito da relação de trabalho quanto a matéria do Direito do Trabalho. (CASSAR, 2009, p.04).

A definição mais completa para o Direito do Trabalho com base na corrente mista, conforme Cassar (2009, p. 05), seria:

Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é o recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre o capital e trabalho; à estabilidade da economia social e à melhora da condição social de todos os relacionados.

2.3.1 ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO

A CLT preceitua no art. 3º: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Conceitua Delgado (2005, p. 347): “Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.”

Para Nascimento (2003, p. 526), “Empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não-eventual para outrem, de quem recebe salário.”

Para se tornar completo a relação de emprego e os demais itens que veremos a seguir, é necessário buscar na definição de empregador do artigo 2º, da CLT, o último requisito, ou seja, a prestação pessoal de serviços.

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço

Destacam-se, ainda, quatro requisitos de natureza subjetiva: pessoalidade; subordinação; onerosidade; não-eventualidade; acrescenta o doutrinador Sérgio Pinto Martins a alteridade, e Orlando Gomes, a exclusividade.

Pessoalidade: empregado é a pessoa física ou natural, descartando-se a pessoa jurídica, isto é *intuitu personai*. Sendo este o motivo pelo qual não se dá ao empregado a faculdade de prestar o serviço por intermédio de outrem, salvo se o empregador consentir (GOMES, 2003, p. 71). Em suma, só será empregado o trabalhador que prestar serviços pessoalmente a terceiro. (DELGADO, 2005.)

Subordinação: indica um estado de dependência real, decorrente de contrato e produzido por um direito, uma vez que o empregador detém o direito de dar ordens, comandar, donde a obrigação do empregado de se submeter a essas ordens. (DELGADO, 2005).

Convém salientar, que não é a pessoa do empregado que fica sujeita às ordens do empregador, mas o modo pelo qual o trabalho será prestado ou realizado. Na realidade, há a subordinação jurídica, referente à função da situação do contrato de trabalho, em que o empregado se submete a receber ordens, em decorrência do poder de direção do empregador, de seu poder de comando, sendo a tese atualmente mais aceita.

Entende Süssekind (2002, p. 241) como sendo “a subordinação do empregado jurídica [...] porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites [...].”

A subordinação trabalhista origina-se em três ordens de relação entre a empresa e o subordinado. A primeira é uma relação de direção e comando que se enquadra quando o empregado está continuamente obrigado a cumprir ordens de serviços informadas pelo superior hierárquico. A segunda refere-se a uma relação de controle do trabalho realizado pelo operário, tal como o cumprimento da jornada laborativa durante a qual o trabalhador se submete à fiscalização dos seus atos por um superior. A terceira é o poder de disciplinar autorizado por lei, que admite as penalidades e advertências dirigidas pelo empregador ao trabalhador, na medida em que descumpra as obrigações contratuais estabelecidas (NASCIMENTO, 2003, p. 458). O trabalhador realiza seus serviços mediante subordinação jurídica, ou seja sob o poder de direção de uma pessoa hierarquicamente superior. Podem ser empregados: o brasileiro ou estrangeiro, maior ou menor, homem ou mulher, desde que respeitada a legislação vigente quanto à proteção especial de certos operários. (NASCIMENTO, 2003, p. 527).

Onerosidade: requisito indispensável para caracterizar do contrato de trabalho, é dever bilateral peculiar da relação de emprego. Só pode ocorrer o contrato de trabalho a partir da existência do salário convencionado. (DELGADO, 2005).

Trabalhos prestados de favor ou com escopo altruístico, beneficente, ou por espírito religioso descaracterizam vínculo empregatício, por seu caráter de voluntariado. “Trabalho voluntário é aquele prestado com ânimo e causa benevolentes” (DELGADO, 2005, p. 343). Com efeito, a benemerência do labor

voluntário divide-se em duas dimensões: uma de cunho subjetivo, centrada na disposição de trabalhar ciente de que sua prestação laborativa enquadra-se em benemerência e de cunho objetivo focalizado na intenção da causa do trabalho ofertado (DELGADO, 2005, p. 343). Entende-se como onerosidade o montante das percepções econômicas a serem pagas ao empregado estipuladas no contrato de trabalho.

Não-eventualidade (continuidade): diz respeito à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. Para caracterizar contrato de trabalho é preciso que o serviço prestado não seja de caráter transitório, acidental, esporádico ou não necessário como serviço permanente por exigência do empregador (NASCIMENTO, 2003, p. 377). O trabalho prestado ocasional e transitoriamente não permite conceituar juridicamente seu executor como empregado. (GOMES, 2003. p. 72). Assim sendo, não há equiparação de direitos por um executor dessa forma de trabalho ao embasado pelos direitos garantidos pelo contrato de trabalho.

Alteridade: O empregado presta serviços por conta alheia, isto é, sem qualquer risco do trabalhador, pois ele pode participar dos lucros da empresa, nunca dos prejuízos; é requisito do contrato prestar serviços por conta alheia e jamais por conta própria ou para si. (MARTINS, 2005, p. 128).

Exclusividade: Não é requisito essencial, pois o trabalhador pode ter mais de um emprego para aumentar sua renda mensal. (MARTINS, 2005, p. 128)

Convém salientar, que em cada emprego o trabalhador será denominado de empregado e fará jus aos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme expressa Gomes (2003, p. 74), “[...] a circunstância de o trabalhador empregar a sua atividade para mais de um empregador não desnatura os contratos de trabalho que celebrou”.

A CLT expressa claramente os elementos caracterizadores do empregado e por ela protegidos. Para ser considerado empregado necessariamente há: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade. Diante de tais elementos pode-se indicar com precisão a existência da relação empregatícia.

2.3.2 REMUNERAÇÃO

Remuneração, no ordenamento jurídico brasileiro, corresponde à totalidade dos bens fornecidos ou devidos ao empregado pelo trabalho prestado, inclusive as parcelas a cargo de terceiros.

Remuneração é definida como sendo todos os proventos fruídos pelo empregado em função do emprego, inclusive os obtidos por terceiros, como as gorjetas. (GOMES, 2009, p. 225).

Em seu artigo n° 457; 458 e 459, a CLT estabelece;

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só as importâncias fixas estipuladas, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º não se incluem nos salários as ajudas de custos, assim como as diárias para viagens que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 2º Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizado no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços.

Art. 459 O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Salário e remuneração: salário é o dinheiro básico recebido; remuneração é o pacote todo, incluindo benefícios, adicionais, carros, viagens e outros.

Delgado (2005, p. 644) esclarece a diferença entre remuneração e salário: “Remuneração seria o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego, ao passo que salário seria a parcela contraprestativa principal paga a esse empregado.”

2.3.3 SALÁRIO

Salário é a retribuição pelo trabalho prestado paga diretamente pelo empregador. Esse conceito traduz o que é salário no ordenamento jurídico brasileiro, e suas principais características: só é salário aquilo que é pago pelo empregador, e só aquilo que corresponda a uma retribuição, que represente um acréscimo patrimonial pelo trabalho prestado.

Salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho. (DELGADO, 2010, p. 643).

Gomes (2008, p. 225) conceitua; “como salário tão-só as atribuições econômicas devidas e pagas diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço.”

O artigo n° 76 da CLT dispõe:

“Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.”

O salário deve atender às necessidades dos indivíduos, pois de outra forma, não cumpre a sua função social.

Em seu artigo n° 7 inciso IV, a CF consolidou os principais direitos do trabalhador.

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

A Lei n° 8.542, de 23 de dezembro de 1992, em seu artigo 6° define:

Art. 6° Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, por jornada normal de trabalho, capaz de satisfazer, em qualquer região do País, às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

O salário é a importância que o empregado recebe diretamente do empregador, a título de pagamento pelo serviço realizado. O salário integra a remuneração.

2.3.4 HORAS EXTRAS

A CF (art. 7°, XIII) delimitou a duração normal de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Consta na CLT, em seu art. n° 59, “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.”

Corresponde à hora extra o pagamento de hora trabalhada, não prevista em contrato, com acréscimo de 50% no seu valor. Conforme art. n° 59, § 1° da CLT, alterado posteriormente pelo art. n° 7, XVI, da CF de 1988. “XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.”

A Constituição Federal estabelece o mínimo de 50% e qualquer outra norma que estabeleça percentual inferior é inepta, salvo, se estiver fixado percentual de

horas extras em convenção coletiva pertencente à categoria. Se na Norma Coletiva não estiver estipulado o percentual do adicional de horas extras, prevalecem os 50% estabelecidos pela Constituição Federal. Caso contrário, permanecerá o acordado em convenção.

2.3.5 ADICIONAL NOTURNO

Previsto no artigo nº 73 da CLT, o adicional noturno fixa a hora noturna reduzida, diferente do horário civil. O trabalho noturno é compreendido entre as 22h de um dia e 5 horas do dia seguinte, correspondendo, nesse intervalo, cada 52 minutos e 30 segundos a uma hora de trabalho. Além da redução da hora noturna o legislador também conferiu direito ao acréscimo salarial.

A Constituição Federal deu guarida aos preceitos estabelecidos na CLT, inserindo no sétimo artigo o inciso IX: Art. 7º “IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.”

O trabalho noturno assegura ao trabalhador a percepção de um adicional de 20% (vinte por cento) na área urbana, incidente sobre o valor de seu salário hora e será pago proporcionalmente ao tempo de trabalho no horário noturno.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

Cumprido lembrar que, se na Norma Coletiva estiver estipulado o percentual do adicional noturno superior ao previsto na CLT, prevalecerá o estipulado em convenção.

2.3.6 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Em seu artigo n° 67, a CLT garantiu aos empregados um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas. A Lei n° 605/49, estabelece que o direito ao repouso remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, e nos limites das exigências técnicas das empresas.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Nessa mesma direção assim fixou a Constituição Federal:

Art. 7° ...
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Destaca-se a situação do trabalho em dia de descanso, cujo pagamento deve ser dobrado, sem prejuízo da própria remuneração do DSR, na forma do Enunciado TST n° 146; “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.”

2.3.7 REFLEXOS NA REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS

As horas extras habituais compõem a remuneração do empregado e a integram para todos os efeitos legais, refletindo no 13º salário, nas férias + 1/3 de férias e FGTS. A súmula nº 264 do TST, diz: “ A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Para apurarmos o valor do reflexo, devemos, em primeiro lugar, dividir o valor total pago a título de horas extras no mês pelo número de dias úteis do próprio mês.

Em seguida, multiplicamos o resultado obtido pela quantidade de dsr's e feriados do próprio mês.

As horas extras habituais também refletem sobre os DSR's e feriados. Os feriados somente serão incluídos quando a sentença determinar ou existir em norma coletiva que favoreça o empregado. O enunciado nº 172 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho afirma; "Computam-se no cálculo do repouso remunerado (dsr's e feriados) as horas extras habitualmente prestadas."

Para calcular o reflexo das horas extras no DSR basta contar quantos domingos, feriados e sábados (conforme a categoria) possui o mês que se deseja calcular. Em seguida utiliza-se o valor da hora extra devida ao empregado (dividida pelo número de dias úteis, multiplicando o resultado pelo número de descansos no mês (sábado - se for o caso - domingo e feriado)

Portanto, o empregado, além de receber as horas extras trabalhadas no mês, deve receber também o valor correspondente ao reflexo dessas horas extras nos DSR's e feriados.

2.3.8 GORJETAS

Gorjeta, deriva do termo arcaico, *gorja*, de garganta, no sentido de dar de beber, com significado equivalente a propina. Seria a forma de retribuição do cliente ao empregado que o serviu, mostrando o reconhecimento pelo serviço prestado, que foi bem servido. Geralmente a gorjeta é oferecida aos garçons, ou aos trabalhadores de hotéis e restaurantes. (MARTINS, 2009).

As gorjetas, ou outras formas de pagamento indireto, são concedidas por terceiros com finalidade de estimular, agradar ou obter vantagens com o trabalho prestado pelo empregado. Só o faz porque o trabalhador esta prestando serviço

naquele estabelecimento. Neste sentido, a natureza jurídica de gorjeta é uma gratificação paga pelo terceiro (e não pelo empregador) ao empregado, em virtude do serviço prestado durante o expediente de trabalho. (CASSAR, 2009)

Gorjeta segundo o art. §3º do art. 457, da CLT,

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedem de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados

As gorjetas podem ser classificadas como compulsórias e espontâneas. As gorjetas compulsórias ou obrigatórias são fixadas na nota, cobrada na conta ao cliente para ser posteriormente distribuída aos empregados. As gorjetas espontâneas ou, facultativas são as que ficam a critério do livre-arbítrio do cliente em concedê-las ou não. Também são conhecidas como gorjeta própria, porque ocorre da vontade e não da coerção, já que não cobradas pelo estabelecimento (CASSAR, 2009). No Brasil adota-se o sistema facultativo. O cliente não está obrigado a pagar gorjeta, mesmo que esta já esteja inclusa no demonstrativo da conta. Pode a gorjeta ser um valor fixo dado pelo cliente, como cobrada à razão de um percentual sobre a nota de serviço, sendo geralmente o percentual de 10%.

Conforme o Enunciado nº 354 do TST;

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Normalmente, as gorjetas são fixadas em tabelas dos sindicatos, de acordo com uma média durante o mês, pois muitas vezes é impossível saber quanto o

empregado recebeu de gorjeta, uma vez que ela é paga diretamente ao empregado e não passa pelo conhecimento e pelo caixa do empregador. (MARTINS, 2009).

Ressaltando que a gorjeta não pode ser utilizada como complementação de salário mínimo, pois este último é pago diretamente pelo empregador, conforme art. nº 76 da CLT. E a gorjeta deve ser paga por um terceiro. Assim o empregado deverá receber o salário mínimo e mais as gorjetas pagas pelo cliente.

3 ESTUDO DE CASO

Neste presente capítulo serão apresentadas as características da empresa onde foi realizado o estudo de caso e desenvolver-se-á a prática necessária para obtenção dos objetivos apresentados, demonstrando de forma didática o que fora apresentado e conceituado nos capítulos anteriores.

3.1 CENÁRIO ECONOMICO DA SEDE DA EMPRESA

A empresa está localizada na capital de Santa Catarina; Florianópolis. Possui uma população de 404.224 habitantes, conforme dados do Censo 2010, publicados no Diário Oficial da União do dia 04/11/2010, sua economia alicerçada nas atividades do comércio, prestação de serviços, indústria de transformação e turismo. As indústrias de vestuário, alimentos, móveis, bebidas, mas principalmente na chamada indústria não poluente da microinformática, vêm tendo grande desenvolvimento.

A pesca artesanal é muito comum nos Distritos de Barra da Lagoa, Lagoa, Ingleses e Pântano do Sul, porém o maior avanço tem-se dado no setor de turismo.

Florianópolis possui um litoral com 42 praias, mais de 30 ilhas, promontórios, costões, restingas, manguezais e dunas. Possui aeroporto internacional, variada rede hoteleira, muitos restaurantes e bares.

Atualmente, Florianópolis é uma das cidades de Santa Catarina que mais atrai imigrante e investidores. Isso se deve ao seu elevado índice de desenvolvimento e qualidade de vida. A economia de Florianópolis é movida principalmente pelo comércio e turismo. E não é para menos: somente na última temporada mais de 1,5

milhões de pessoas passaram por Florianópolis. O dinamismo do turismo de negócios se reproduz no de lazer.

3.2 DESCRIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A pedido e por razões éticas será omitido o nome da empresa evitando comprometê-la. Localizada na Beira Mar norte, desde de sua inauguração em 1974. A empresa se tornou umas das mais antigas e tradicionais de Florianópolis.

A organização possui um ambiente climatizado, oferece lanches e crepes artesanais, petiscos diversos, como fritas, pastéis e frutos do mar. Entre as bebidas servidas na casa, destaca-se o tradicional chope. Com vista para o mar e uma atmosfera diferenciada, também é indicado para um happy hour. É ponto de encontro em dias de jogos de futebol; transmitindo os jogos do Campeonato Catarinense e Brasileirão.

Atualmente, a empresa conta com uma equipe de 28 funcionários. Sendo 3 destes trabalham na empresa a mais de 15 anos. Sendo tradicionalmente conhecidos pela maioria de seus clientes fieis.

O horário de atendimento da empresa é a partir das dezessete horas se entendendo ao longo da madrugada conforme o movimento.

3.3 O ESTUDO

A pericia será realizada com base nos últimos 5 anos. Conforme Emenda Constitucional nº 28, de 26 de maio de 2000, retificada no DOU de 29 de maio de 2000, que revoga o art. 233 do ADCT/CR88, como as alíneas “a” e “b”, do inciso XXIX do art. 7º da CF, passando o referido inciso a ter a seguinte redação: “XXIX – ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo

prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato.”

Portanto, temos dois prazos prescricionais trabalhistas:

- O prazo de dois anos (prescrição bienal), que é o limite, contado para frente, a partir da extinção contratual, para ajuizamento da ação;
- O prazo de cinco anos (prescrição quinquenal), que é o período em relação ao qual podem ser reclamados direitos decorrentes da relação de emprego. o prazo quinquenal é “móvel”, no sentido de que é contado para trás, a partir da data do ajuizamento da ação. Assim, se a ação foi ajuizada no dia seguinte ao do desligamento, o trabalhador poderá reclamar os créditos constituídos nos cinco últimos anos do contrato de trabalho. Por sua vez, se a ação foi ajuizada no último dia do prazo, ou seja, dois anos após a extinção contratual, o trabalhador poderá reclamar os créditos constituídos nos três últimos anos do contrato de trabalho (dois anos decorridos desde o ajuizamento + três anos anteriores = cinco anos).

A perícia será realizada em cima dos reflexos sobre as horas extras, adicional noturno, feriado e o FGTS incidente, não pagos pelo empregador durante os cinco últimos anos a um empregado que será dado por razões éticas o nome fictício de João da Silva. As demais verbas estão sendo pagas corretamente não sendo motivo de divergência entre empregado e empregador.

Será adotado nessa simulação de perícia trabalhista o nome fictício de João da Silva para o empregado em análise por questões éticas.

3.4 CONVENÇÃO COLETIVA X CLT

A norma mais favorável ao trabalhador, regido pela CLT, prevalece sobre as demais, independente de hierarquia legal. A CF, no seu art. 7º, garante o mínimo de direito ao obreiro, e permite "outros que visem à melhoria de sua condição social". Sendo a Convenção Coletiva mais benéfica ao empregado há de ser respeitada pelo empregador, que concordou com tal benefício.

O sindicato representante da categoria, Sindicato de Hotéis Restaurante Bares e Similares de Florianópolis – SITRATUH estabelece em suas convenções coletivas algumas vantagens de adicionais perante CLT.

O adicional sobre horas extras estabelecido na CLT é no mínimo em cinquenta por cento à do normal. Já a convenção coletiva em todos os últimos cinco anos firma um que as horas extraordinárias elaboradas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento) e as elaboradas em domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento).

O adicional noturno estabelecido pela CLT assegura ao trabalhador a percepção de um adicional de 20% (vinte por cento) na área urbana, incidente sobre o valor de seu salário hora e será pago proporcionalmente ao tempo de trabalho no horário noturno. A convenção coletiva não estabelece que o adicional deverá ser pago diferente do que o firmado na CLT. Por espontânea vontade a empresa para o percentual de 35% (trinta e cinco por cento).

A convenção coletiva prevê um desconto em todos os seus empregados abrangidos pela presente CCT importância equivalente a 4% (quatro por cento) no mês de outubro/2010 e a 3% (três por cento) nos meses de janeiro e fevereiro/2011, a incidir sobre o salário-base percebido pelo empregado nos respectivos meses, a

título de Contribuição Assistencial Profissional, recolhendo as importâncias em favor do SITRATUH.

Os devidos reajustes salariais foram aplicados conforme previsto nas convenções coletivas.

3.5 DEMOSNTRATIVOS DE RECIBOS DE SALÁRIOS

Para facilitar o entendimento dos demais cálculos, os valores dos demonstrativos de recibos de salários estão demonstrados nos anexos 01, 02 e 03 durante o período de junho de 2006 à maio de 2011,

3.6 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR'S SOBRE AS HORAS EXTRAS

Realizou-se o cálculo dos descansos semanais remunerados sobre todas as horas extras pagas durante o período de junho de 2006 à maio de 2011 corrigidos pelo índice de correção previsto pelo Poder Judiciário Federal – Justiça do Trabalho. Os cálculos nos anexos 04, 05 e 06 demonstram que em 2006 de junho á dezembro foi apurado o valor de R\$ 256,59, em 2007 o valor de R\$ 413,08, em 2008 o valor de R\$ 474,88, em 2009 o valor de RS 580,74 e 2010 R\$ 570,26, de Janeiro á Maio de 2011 o valor de R\$ 222,63. Totalizando um valor devido de reflexos sobre as horas extras nos últimos 5 anos em R\$ 2.527,19.. Com uma representatividade de 2,73% do valor total pago bruto de R\$ 92.556,47 para João da Silva durante os últimos 5 anos e 21,74% sobre os valores totais pagos de horas extraordinárias.

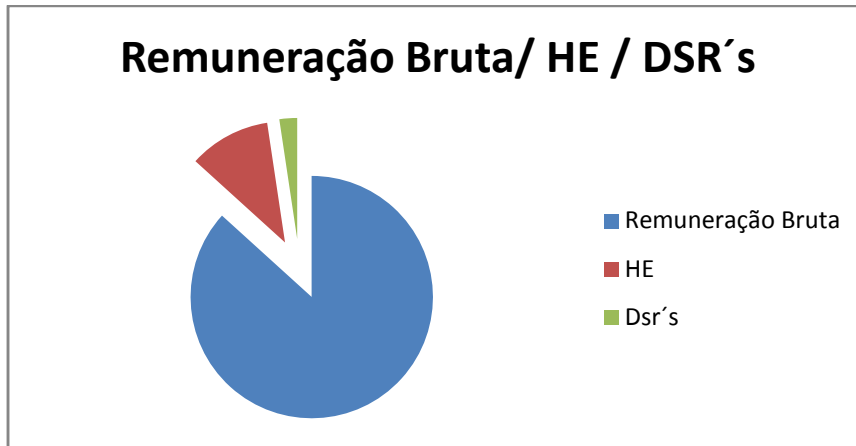


Gráfico 01: Remuneração Bruta / HE / DSR

3.7 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR'S SOBRE O ADICIONAIS NOTURNOS

Apurou-se os cálculos dos descansos semanais remunerados sobre o adicionais noturnos durante o período de junho de 2006 à maio de 2011 corrigidos pelo índice de correção monetária disponibilizados pelo Poder Judiciário Federal – Justiça do Trabalho.

Os cálculos dos anexos 07, 08 e 09 demonstram que em 2006 de junho à dezembro foi apurado o valor de R\$ 226,06, em 2007 o valor de R\$ 401,24, em 2008 o valor de R\$ 488,01, em 2009 o valor de RS 582,06 em 2010 R\$ 604,77, de Janeiro á Maio de 2011 o valor de R\$ 252,50. Totalizando um valor devido de reflexos sobre o adicional noturno nos últimos 5 anos em R\$ 2.554,63. Com uma representatividade de 2,76% do valor total pago bruto de R\$ 92.556,47 para João da Silva durante os últimos 5 anos e 21,30% sobre os valores pagos de adicional noturno.

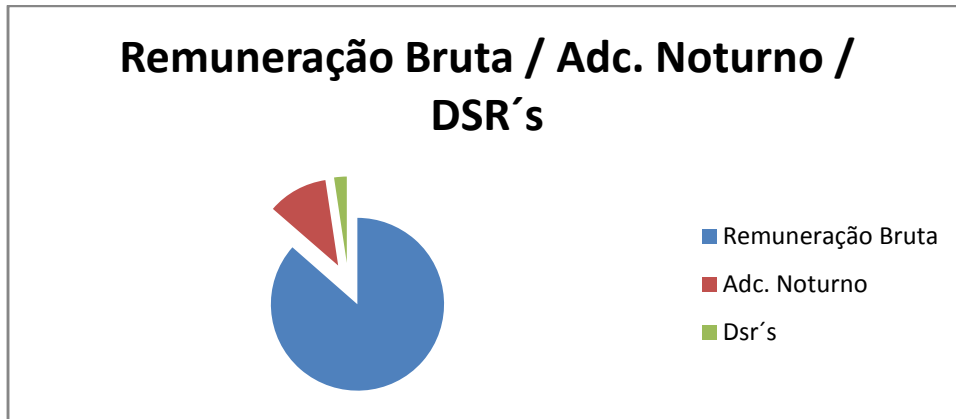


Gráfico 02: Remuneração Bruta / Adc. Noturno / Dsr's

3.8 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR'S SOBRE OS FERIADOS REMUNERADOS

Calculou-se também os descansos semanais remunerados sobre os feriados remunerados durante o período de junho de 2006 à maio de 2011 corrigidos pelo índice de correção monetária disponibilizados pelo Poder Judiciário Federal – Justiça do Trabalho.

Os cálculos dos anexos 10, 11 e 12 demonstram que em 2006 de abril à dezembro foi apurado o valor de R\$ 35,38, em 2007 o valor de R\$ 49,06, em 2008 o valor de R\$ 88,51, em 2009 o valor de R\$ 86,44 em 2010 R\$ 107,25, de Janeiro à Maio de 2011 o valor de R\$ 32,35. Totalizando um valor devido de reflexos sobre os feriados remunerados nos últimos 5 anos em R\$ 398,98. Com uma representatividade de 0,43% do valor total pago bruto de R\$ 92.556,47 para João da Silva durante os últimos 5 anos e 21,54% sobre os valores pagos de adicional noturno.

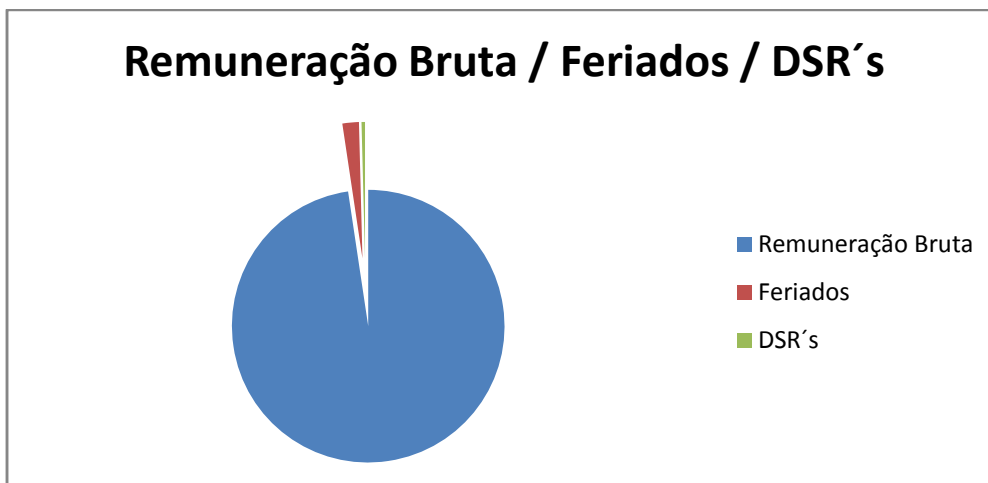


Gráfico 03: Remuneração Bruta / Feriados / DSR's

3.9 DEMOSTRATIVO DE APURAÇÃO DO VALOR DOS REFLEXOS NOS 13º E NAS FÉRIAS

Os dsr's sobre horas extras, adicional noturno e feriados refletem no calculo das férias e do 13º. Os cálculos dos reflexos dos dsr's sobre as férias foram baseados nos seus respectivos períodos aquisitivos através da média dos dsr's. No décimo terceiro realizou-se a média dos dsr's sobre as horas extras, adicional noturno e feriados, correspondente a cada ano no qual o calculo se referia.

Os cálculos dos anexos 13, 14 e 15 demonstram que sobre as férias em julho de 2006 apurou-se uma diferença de R\$ 52,29, em julho/2007 a diferença de R\$ 104,11, em julho/2008 a diferença de R\$ 76,39, em julho/2009 a diferença de R\$ 122,21 e em julho/2010 a diferença de R\$ 86,02. Nos décimos terceiros em 2006 R\$ 59,65, em 2007 R\$ 67,35, em 2008 R\$ 85,27, em 2009 R\$ 88,92, em 2010 R\$ 107,49 e em 2011 proporcionalmente até o mês de maio o valor de R\$ 34,59. As diferenças encontradas estão corrigidas pelo índice de correção monetários disponibilizados pelo Poder Judiciário Federal – Justiça do Trabalho.

3.10 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO FGTS

Sobre todas as diferenças encontradas de dsr's e sobre seus reflexos nos décimos terceiros, incidem FGTS. Nos anexos 16, 17 e 18 foi apurado os 8% de FGTS, perfazendo um total de R\$ 561,00.

Os cálculos encontrados estão sendo atualizados pelos índices disponibilizados pela Caixa Econômica Federal através da tabela de coeficientes de JAM acumulado que contempla atualização monetária e a capitalização dos juros remuneratórios na forma da Lei no. 8.036, de 11 de maio de 1990 - Junho/2011.

3.11 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO INSS

As diferenças encontradas de dsr's e sobre seus reflexos nos décimos terceiros incidem INSS. Nos anexos 19, 20 e 21 foi apurado o INSS conforme a porcentagem estabelecida pela tabela de contribuição em vigência da época, todas as tabelas de descontos previdenciários constam no anexo 26.

Por a empresa ser optante pelo regime de tributação Simples Nacional, a apuração do INSS somente é calculado sobre a porcentagem da parte do empregado.

Os cálculos encontrados estão sendo atualizados pelos índices disponibilizados pela Secretária da Receita Federal do Brasil através da tabela prática - Junho/201, anexo 25.

O total de INSS apurado e atualizados nos últimos: R\$ 779,97.

3.12 RESUMO GERAL DOS VALORES APURADOS DE DSR'S, FGTS E INSS

No anexo 19 contempla o resumo geral de todas as diferenças encontra de dsr's dos últimos 5 anos e seu FGTS e INSS incidentes. O dsr's sobre as horas extras apurou-se o total R\$ 2.527,19, dsr's sobre o adicional noturno o total R\$ 2.594,19, dsr's sobre os feriados o total de R\$ 398,98, dsr's sobre férias no total de R\$ 416,63 e o dsr's sobre os décimos terceiros no total de R\$ 446,23. Totalizando um valor bruto devido ao empregado de R\$ 6.383,21, atualizado pelos índices de correção previstos pelo Poder Judiciário Federal – Justiça do Trabalho.

Foi apurada uma diferença total de dsr's e reflexos atualizada pelos índices de correção previstos pelo Poder Judiciário Federal – Justiça do Trabalho, no valor de R\$ 6.383,21, com uma representatividade de 6,89% do total de remuneração bruta paga para João da Silva. Sobre esse valor foi apurado um FGTS de R\$ 561,00 atualizados pelos coeficientes de JAM e o valor de R\$ 779,97 de INSS atualizados pela tabela prática disponibilizada pela Receita Federal com vigência para 06/2011.

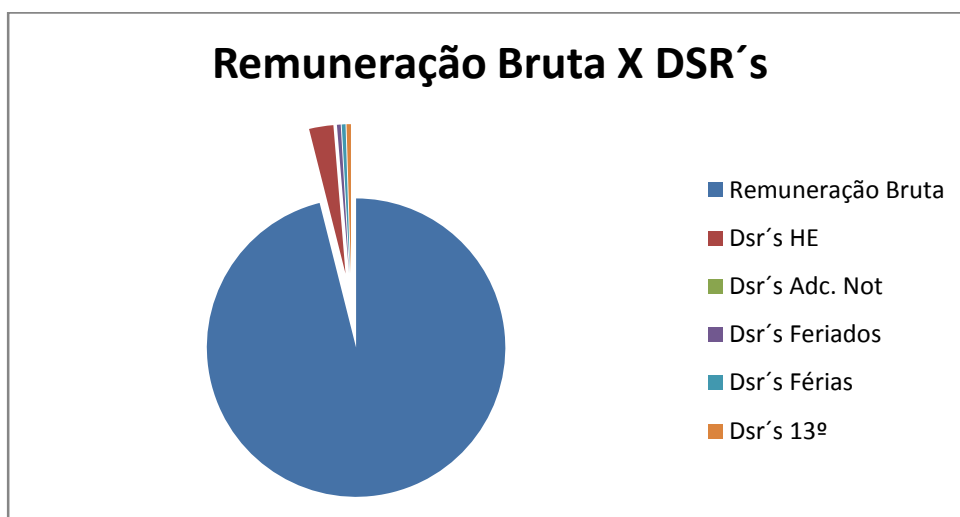


Gráfico 04: Remuneração Bruta X Dsr's

3.13 HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO

Após a realização da perícia sobre os dsr's não pagos durante os últimos 5 anos de vínculo empregatício o empregador realizará um acordo administrativo com o intuito de homologar na Justiça do Trabalho.

O empregador através da homologação busca que as quitações por eles obtidas de seus empregados sejam reconhecidas em juízo pela segurança de que o pagamento seja totalmente liquidado, pois há empregado que dá quitação de créditos trabalhistas fora da justiça, perante a Delegacia Regional do Trabalho - DRT, o Sindicato representativo dos trabalhadores ou mesmo sem assistência e, não obstante, vai à Justiça reclamar os créditos já quitados os quais, podem ter que ser pagos novamente.

Com o acordo homologado na Justiça do Trabalho, haverá a necessidade do recolhimento previdenciário e o repasse para a Previdência Social calculado com os juros e mora sobre o atraso do recolhimento. O FGTS também será calculado com juros e multa e depositado na respectiva conta do empregado. As obrigações acessórias deverão ser refeitas mês a mês durante o período questionado, tais como: GFIP'S, RAIS, CAGED, Folha de pagamento complementar, etc.

Com as diferenças totalmente liquidadas, relação empregatícia passara a ser realizada forma correta, respeitando a todos os direitos do empregado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTOES PARA TRABALHOS FUTUROS

Neste capítulo apresentam-se as conclusões obtidas com este estudo, compostas pelas considerações finais e pelo atendimento aos objetivos específicos propostos. Na seqüência, incluem-se ainda as sugestões para trabalhos futuros.

4.1 CONSIDERAÇÕES QUANTO AOS OBJETIVOS

Com o crescente processo de globalização, a perícia é cada vez mais essencial, como meio de provas para a solução de litígios na Justiça. O Judiciário recorre ao perito contábil quando o juiz necessita de um laudo profissional especializado ou para atender ao pedido de uma das partes envolvidas no processo. Muitas perícias na área da contabilidade são hoje requeridas principalmente na parte trabalhista.

Quando a perícia, é solicitada é porque não se tem condições de resolver o que está sendo pleiteado, por uma das partes com as provas existentes. O perito é indicado pelo juiz e goza da confiança do mesmo, devendo realizar o trabalho com qualidade técnica, mostrando ao julgador a verdade dos fatos de forma cristalina, com o objetivo maior de fazer justiça.

Com o intuito de alcançar o objetivo proposto realizou o estudo de caso com a proposta de simular uma perícia trabalhista em cima das principais divergências da relação de emprego, entre empregador e empregado de uma empresa de comércio de gêneros alimentícios e bebidas localizada no centro de Florianópolis. No estudo de caso, foi realizado todos os cálculos das diferenças de remuneração pagas nos últimos 5 anos de vínculo empregatício e reivindicadas pelo trabalhador, alcançando o objetivo anteriormente traçado.

4.2 CONSIDERAÇÕES QUANTO AOS RESULTADOS

Após apresentar o caso prático com seus respectivos cálculos, conclui-se que o objetivo, inicialmente proposto deste trabalho, foi atingido com êxito uma vez que foi apresentado os cálculos dos últimos 5 anos dos dsr's não pagos ao empregado.

Apurada todas as diferenças, propõe-se a realização de um acordo administrativo com o intuito de uma possível homologação da Justiça do Trabalho, para que o pagamento seja reconhecido em juízo.

Os empregadores ávidos por obtenção da eficácia de indiscutibilidade da quitação que vier a lhes ser passada pelo seus empregados tomam iniciativa de ações simuladas, para qual o trabalhador mesmo que ainda não esteja em conflito com o empregador receba quitação das importâncias carecedores pela segurança de que o pagamento, seja totalmente liquidado.

A fim de evitar problema futuro, nada melhor do que o empregador adotar a prevenção como um dos pilares do seu negócio, sempre se atualizando sobre a legislação vigente. Faz-se cada vez mais necessário a presença de profissional habilitados em contabilidade para auxiliar nas tomadas de decisão, gerar informações por intermédio de cálculos e orientar sobre a melhor medida a ser tomada, minimizando as eventuais reclamações trabalhistas por falta de uma orientação.

4.3 RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

A seguir, algumas sugestões para realização de futuras pesquisas na área trabalhista:

- Realizar uma pesquisa sobre qual natureza da ação existe mais reclamações trabalhistas.

- Realizar uma pesquisa bibliográfica sobre as principais informações que os empregadores necessitam saber na área trabalhista antes da abertura uma empresa.

5 REFERÊNCIAS

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia Contábil**. 1ª Ed. São Paulo: Atlas: 1996.

BRASIL, **Código Civil e Legislação Processual em Vigor**. Organização, seleção e notas por Theotônio Negrão. 34º Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL, **Consolidação das Leis de Trabalho**, Código de Processo Civil, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Legislação previdenciária, Constituição Federal, 11º Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em 18 junho 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do Trabalho**. 3º Ed. Niterói: Impetus, 2009.

CÓDIGO PENAL - Código Penal - CP - DL-002.848-1940

Conselho Federal de Contabilidade. **Normas Brasileiras de Contabilidade**: NBC-T-13 da Perícia Contábil; CFC: 1999.

Conselho Federal de Contabilidade. **Normas brasileiras de Contabilidade**: NBCT-T-13- Da perícia Contábil e NBC-P-2 Normas Profissionais de Perito Contábil. Brasília, 2000.

D'ÁURIA, Francisco. **Revisão e Perícia Contábil**. São Paulo, Nacional, 1962.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR. 2005.

FUNCH, John. **Afogados em leis: A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**, 1º Ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

GARCIA, Roni Genicolo. Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação da perícia. 4º Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GIL, Antonio Carlos, **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOHN, Maria da Glória, **500 Anos de Lutas Sociais no Brasil**: movimentos sociais, ONGs e terceiro setor. Revista Meditações, Londrina, v.5, n-1, p.11-40, jan/junho. 2000.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Mariana de Andrade. **Técnicas de Pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Ed. Atlas, 1990.

LAVIES, Artur João. **O campo de atuação do perito contábil**. Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul. Nº 64,1991.

MAGALHÃES, Antônio de Deus Farias, LUNKES, Irtes Cristina. **Perícia Contábil no Processos Cível e Trabalhista: O valor informal da Contabilidade para o Sistema Judiciário**. 9ª Ed. São Paulo: Atlas,2008.

MAGALHÃES, Antônio de Deus Farias, SOUZA, Cloves de: FAVERO, Hamilton Luiz e LONARDONI, Mário. **Perícia Contábil**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**, 12º Edi, São Paulo: Atlas, 2009.

MARTIN, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25º Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 18.ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho: manual prático**, 5 ed.; São Paulo: Ed. Atlas, 1996.

ORNELAS, Martinho Maurício Gomes de. **Perícia Contábil**. 4ª ed., Editora Atlas, São Paulo, 2003.

PONT, Juarez Varallo. **Cálculos no Processo Trabalhista**. 5º Ed, Curitiba: Edit Juruá, 1993.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3 ed.São Paulo. Ed Atlas, 1999.

SÁ, Antonio Lopes de. **Perícia Contábil**. 9ª ed., Editora Atlas, São Paulo, 2009.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 38. ed. atual. e ver. e ampl. Por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTR, 2005.

SANTOS, Bárbara Mourão, Roberto Bueno, Luís Antônio Francisco de Souza, Marcos Abílio Domingues, Mauro Souza Ventura. **Dilemas da globalização: teoria liberal e ordem jurídica no mundo contemporâneo**. São Paulo: Cultura Paulista, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**, 2. Ed; São Paulo; Ed. Ltr, 1987.

SÜSSEKIND, Arnaldo, **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. 455p.

URIARTE, Oscar Erminida, **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, Vol. 75, n 1, jan/março, 2009.

URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilização no direito do trabalho- A experiência latino-americana. In: **Flexibilização no direito do trabalho** (org). Tribunal Superior do Trabalho. 2.ed. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de **Relações de emprego: estrutura legal e supostos**. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 1975.

ZANNA, Remo Dalla, **Prática de Perícia Contábil**. São Paulo: IOB Thomson, 2005.

HOEPERS, Tânia Maria. Perícia Contábil Judicial: **Um levantamento empírico de perícias realizadas no Distrito Federal sob enfoque do planejamento e laudos**, 2005. Trabalho de Conclusão de Curso. (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Católica de Brasília.

SANTOS, Moacyr Amaral. **Prova judiciária no cível e comercial**. 5º Ed. São Paulo: Saraiva, 1983.

http://www.censo2010.ibge.gov.br/dados_divulgados/index.php?uf=42

6 ANEXOS**6.1 DEMOSNTRATIVOS DE RECIBOS DE SALÁRIOS**

6.2 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR'S SOBRE AS HORAS EXTRAS

6.3 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR'S SOBRE O ADICIONAIS NOTURNOS

6.4 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DOS DSR'S SOBRE OS FERIADOS REMUNERADOS

6.5 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO VALOR DA INTEGRAÇÃO DOS REFLEXOS NOS 13º E FÉRIAS

**6.6 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO VALOR DA INTEGRAÇÃO DOS
DSR'S S/ HE, ADC. NOT. E FERIADOS NO FGTS**

**6.7 DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DO VALOR DA INTEGRAÇÃO DOS
DSR'S S/ HE, ADC. NOT. E FERIADOS NO INSS**

6.8 RESUMO GERAL DOS VALORES APURADOS DE DSR'S, FGTS E INSS

**6.9 TABELA ÚNICA PARA ATUALIZAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS –
PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**

6.10 TABELA DE COEFICIENTES DE JAM ACUMULADO

**6.11 TABELA PRÁTICA A SER APLICADA NAS CONTRIBUIÇÕES
PREVIDENCIARIAS**

6.12 TABELA DE CONTRIBUIÇÃO MENSAL PREVIDENCIÁRIO - INSS 2006 À 2011

