

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**O DESENVOLVIMENTO E ATUAÇÃO DA PERÍCIA
CONTÁBIL NA ÁREA TRABALHISTA COM
O ESTUDO DE UM CASO PRÁTICO**

ESTER LIA MARIA DE MELLO

FLORIANÓPOLIS - SANTA CATARINA

1996

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**O DESENVOLVIMENTO E ATUAÇÃO DA PERÍCIA
CONTÁBIL NA ÁREA TRABALHISTA COM
O ESTUDO DE UM CASO PRÁTICO**

Monografia submetida ao Departamento de Ciências Contábeis da Universidade
Federal de Santa Catarina para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Acadêmica: ESTER LIA MARIA DE MELLO

Orientador : Prof^º Rainoldo Uessler

FLORIANÓPOLIS - SANTA CATARINA

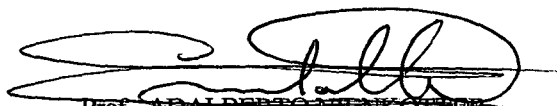
1996

"O DESENVOLVIMENTO E ATUAÇÃO DA PERICIA CONTÁBIL NA ÁREA TRABALHISTA COM O ESTUDO DE UM CASO PRÁTICO "

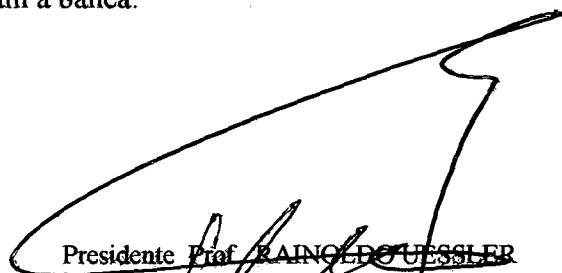
autor: Acadêmico(a). ESTER LIA MARIA DE MELLO

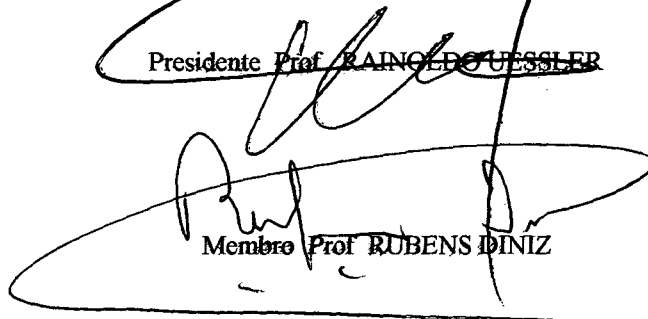
Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão no curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota média de 9,5 atribuída pela banca constituída pelos professores abaixo nominada .

Florianópolis, 10 de dezembro de 1996


Prof. ADALBERTO NIENKÖTTER
Coordenador de Monografia do CCN

Professores que compuseram a banca:


Presidente Prof. RAIMUNDO UESSLER


Membro Prof. RUBENS DINIZ


Membro Prof. GUILHERME JÚLIO DA SILVA

AGRADECIMENTOS

À DEUS, que me ilumina e me acompanha, dando-me esperança e força para alcançar meus ideais.

Aos meus pais, meu muito obrigado, pelo apoio e incentivo demonstrado em todos os momentos de minha vida.

Ao professor Rainoldo Uessler pelos conhecimentos e dedicação na orientação desta monografia.

Aos meus irmãos, amigos e colegas de curso, pelo apoio moral e material concedidos na realização desta pesquisa.

Ao meu namorado Rodrigo, pela força e carinho a mim dispensado.

Aos professores do departamento de Ciências Contábeis, que durante o curso contribuíram no cumprimento desta longa jornada.

E por fim, um agradecimento a todos aqueles que de alguma maneira contribuíram para que eu alcançasse este objetivo.

SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	5	
RESUMO.....	6	
 CAPÍTULO 1		
1.1 INTRODUÇÃO.....	7	
1.1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	7	
1.1.2 PROBLEMA.....	9	
1.1.3 OBJETIVOS.....	10	
1.1.4 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO.....	11	
1.2 METODOLOGIA.....	11	
1.2.1 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	12	
1.2.2 METODOLOGIA APLICADA.....	12	
 CAPÍTULO 2		
2.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	14	
2.1.1 ASPECTOS GERAIS DA PERÍCIA CONTÁBIL.....	14	
2.1.2 O PROCESSO TRABALHISTA.....	18	
2.1.2.1 FLUXOGRAMA DO PROCESSO TRABALHISTA.....	24	
2.1.3 ASPECTOS LEGAIS DA PERÍCIA E DO PERITO.....	25	
2.1.4 PRINCIPAIS VERBAS TRABALHISTAS.....	32	
 CAPÍTULO 3		
3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O CASO PRÁTICO.....	42	
3.2 APRESENTAÇÃO DO CASO PRÁTICO.....	43	
3.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE O CASO PRÁTICO.....	49	
 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....		51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		53

RESUMO

O objetivo do presente trabalho constitui em fazer com que os profissionais da área sejam capazes de reconhecer na perícia contábil um novo campo de atuação da contabilidade junto a Justiça do Trabalho.

Neste sentido, primeiramente, foram abordados aspectos gerais da perícia contábil, apresentando suas características, peculiaridades e objetivos; ressaltando sua importância na resolução de questões contábeis, originárias de dúvidas, controvérsias e de outros casos determinados ou previstos em lei.

A seguir, discorreu-se sobre o processo trabalhista, evidenciando suas causas, seus aspectos processuais e legais. Foi apresentado, também, o fluxograma básico da reclamação trabalhista, dando uma visão de como se desenvolve um processo trabalhista.

Além disso, abordou-se os aspectos legais da perícia e do perito contábil, evidenciando a função e os tipos de provas periciais, as espécies de perícia contábil, as particularidades, limitações e outras considerações sobre o perito contábil.

Outro aspecto abordado, diz respeito as principais verbas trabalhistas. Neste ponto, observou-se o enquadramento legal de cada delas, atentando para o fato de que as mesmas constituem a essência da reclamação trabalhista.

Por fim, demonstrou-se, através de um caso prático, um exemplo de perícia trabalhista, que foi analisada, completando assim a pesquisa.

A partir dessa pesquisa conclui-se que a perícia contábil é uma especialização da profissão contábil de suma importância, tanto para a Justiça, quanto para a sociedade. O perito conquistará este reconhecimento através de constante atualização, desenvolvendo seu trabalho da melhor maneira possível, respeitando as normas e princípios de sua profissão, primando pela ética e por sua valorização profissional.

CAPÍTULO 1

Este capítulo será organizado de forma a proporcionar uma noção geral dos fragmentos que farão parte do presente trabalho. Para tanto, ele será subdividido em duas seções distintas, sendo a primeira formada pela introdução da pesquisa e a segunda pela metodologia utilizada na realização deste trabalho.

1.1 INTRODUÇÃO

Nesta seção, a princípio, serão realizadas considerações iniciais a fim de revelar a importância e as implicações da presente pesquisa. A seguir, será definido o problema, e por fim, determinados os objetivos deste trabalho.

1.1.1 Considerações iniciais

A contabilidade é uma ciência que estuda as funções de registro, controle e orientação de informações das entidades econômicas. Este processo se dá através da captação, acumulação e resumo das operações desenvolvidas nestas entidades, principalmente as que possam ser mensuradas monetariamente, transferindo aos usuários os resultados desse estudo através dos denominados relatórios gerenciais e contábeis, dos quais, os mesmos se utilizam para tomar decisões de acordo com seus interesses.

As funções fundamentais da contabilidade podem ser divididas em três, visto a complexibilidade e individualidade dos patrimônios, são elas: função escritural ou de registro, função expositiva ou demonstrativa e função interpretativa ou de análise.

A primeira é básica e a mais comum, manifesta-se pela anotação fiel e continuada dos fatos ocorridos na gestão administrativa do patrimônio. Este processo inicia-se com a observação, seguindo-se o exame dos elementos no sentido da homogeneização e a escrituração sistemática com observância das técnicas contábeis.

A segunda função tem efeito na reprodução sintetizada (balanço) e analítica (demonstrações) da matéria registrada. Dessa maneira assume caráter mais elevado, porque é realizado como afirmação clara das situações patrimoniais, em conjunto e em suas partes.

A terceira função, a interpretativa, traduz-se em análise dos elementos expostos, ou seja, interpretação técnica do conteúdo dos balanços e das demonstrações financeiras. Tem função de analisar e interpretar a situação presente e prever situações futuras.

Dentre as funções complementares da contabilidade destaca-se a função pericial, que objetiva gerar informações fidedignas. Segundo MAGALHÃES et al. (1995; p.23) “a perícia origina-se da discriminação e definição de interesse e de controvérsias entre litigantes, é requisitada pelas partes interessadas ou autoridades judiciárias.”

Continuando o autor diz que “a função se reveste dos aspectos: da discriminação de interesses e requisitos técnicos, legais, psicológicos, sociais e profissionais.”

A perícia contábil é uma modalidade superior da profissão contábil, que fornece informações sobre o patrimônio das entidades físicas e jurídicas. É a especialidade profissional da Contabilidade que funciona com o objetivo específico de resolver questões contábeis, originárias de controvérsias, dúvidas e de casos específicos determinados ou previstos em lei.

Adicionalmente MAGALHÃES et al. (1995; p.25) menciona que “a perícia é um meio elucidativo e de prova, admitidos pela legislação. É o parecer de profissional

entendido na matéria em julgamento”.(...) A perícia tem meios de informar e esclarecer o julgador e orientá-lo em suas decisões.”

A perícia contábil é classificada de acordo com seus objetivos e necessidades processuais, em judicial, extrajudicial e arbitral. A perícia trabalhista, objeto do nosso estudo, caracteriza-se como uma perícia judicial.

Para MAGALHÃES et al.(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.”

1.1.2 Problema

É cada vez mais freqüente, dada a complexibilidade e abrangência das reclamações trabalhistas, o juiz necessitar de provas periciais, que destinam-se a demonstrar a existência de fato ou situações técnicas que exigem conhecimento específico, com a finalidade de orientar-lhe a formar sua convicção a respeito de controvérsias entre as partes. Segundo PONT (1993; p.24) “essas provas periciais são realizadas por peritos nomeados pelo juiz, facultando as partes a indicação de assistentes técnicos e a formulação de quesitos.”

O problema verificado nas perícia na área trabalhista, está ligado diretamente ao processo trabalhista. Cada processo ou ação apresenta situações diferenciadas, envolvendo as mais variadas verbas e direitos trabalhistas.

A problemática consiste em saber como melhor identificar e interpretar a sentença deferida pelo(os) Juiz(es) do Trabalho.

PONT (1993; p.24) salienta novamente que “no desempenho de sua funções, o perito e os seus assistentes técnicos poderão utilizar os meios necessários à execução do seu

mister ouvindo testemunhas, obtendo informações, compulsando documentos que estejam em poder das partes ou em repartições públicas.” (...) podendo instruir o laudo com desenhos, plantas, fotografias ou quaisquer outras peças”.

A liquidação da sentença constitui elemento essencial para que a mesma se torne exequível, pois é através dela que se fixará, quantitativamente, a obrigação decorrente do título executivo judicial. Sem a figura da liquidação, nem o credor saberia o que teria para receber nem o devedor quanto teria de pagar.

1.1.3 Objetivos

O objetivo geral a que se propõe este trabalho consiste em fazer com que os profissionais da área sejam capazes de reconhecer na perícia contábil um novo campo de atuação da contabilidade junto a Justiça do Trabalho.

No que diz respeito aos objetivos específicos que farão parte da presente pesquisa, pretende-se explorar os seguintes aspectos:

- apresentar os aspectos legais da perícia contábil e do perito;
- identificar o processo trabalhista;
- explicitar as causas das ações trabalhistas relacionadas as perícias;
- demonstrar o fluxograma do processo trabalhista;
- apresentar as principais verbas trabalhistas;
- analisar um processo trabalhista utilizando um caso prático;

1.2 Organização do estudo

O presente estudo, no que se refere a sua organização será estruturado em três capítulos, de forma a se obter uma melhor compreensão do mesmo.

No primeiro capítulo são as considerações iniciais relacionadas ao tema da pesquisa. Em seguida, é feita a caracterização do problema, seguido dos objetivos pretendidos e a organização do estudo. Logo após é apresentado a metodologia da pesquisa que foi utilizada na elaboração desta monografia.

O segundo capítulo constituir-se-á da revisão bibliográfica, que, para uma melhor compreensão, será dividido em quatro seções. Na primeira, serão apresentados os aspectos conceituais e básicos da perícia contábil. Na segunda será fundamentado o processo trabalhista e suas causas. Prosseguindo, enfocar-se-á as concepções legais da perícia e do perito contábil. Na última seção serão apresentados as principais verbas trabalhistas, justificando a sua ligação com a perícia contábil.

No terceiro capítulo, será analisado um processo trabalhista, dando um enfoque prático a pesquisa.

Por fim, serão apresentadas as conclusões deste trabalho, bem como as recomendações para a realização de futuros estudos sobre a perícia contábil.

1.2 Metodologia

Esta seção será subdividida em duas partes de forma a facilitar o entendimento do estudo. Na primeira far-se-á um breve comentário, explicando o que é monografia e como surgiu a idéia deste trabalho. Na segunda parte será evidenciada a metodologia de trabalho utilizada no presente estudo.

1.2.1 Metodologia da pesquisa

Um trabalho monográfico caracteriza-se pela unicidade e delimitação de um assunto ou problema particular. Neste sentido, SALOMON apud SEVERINO (1972; p.219) explica que a “monografia designa um tipo de trabalho científico. Considera-se monografia aquele trabalho que reduz sua abordagem a um único assunto, a um único problema, com um tratamento especificado”.

LAKATOS e MARCONI (1992; p.151) esclarecem que “ trata-se portanto, de um estudo sobre um tema específico ou particular com suficiente valor representativo e que obedece rigorosa metodologia. Investiga determinado assunto não só na profundidade, mas em todos os seus ângulos e aspectos, dependendo do fim a que se destina”

A escolha do tema pode surgir da experiência científica, do interesse sobre determinado assunto evidenciado no curso de graduação, ou ainda de situações pessoais ou profissionais.

A idéia desta monografia surgiu em virtude do interesse e curiosidade de conhecer e aprofundar estudos nesta área específica da contabilidade, tendo em vista diversos trabalhos periciais desenvolvidos na área trabalhista.

1.2.2 Metodologia aplicada

Inicialmente, coletou-se nas bibliotecas, livrarias e outras fontes de pesquisa, o material bibliográfico relativo ao tema da pesquisa, que foi posteriormente analisado.

Casualmente, o material coletado foi complementado com novos artigos, revistas, periódicos e/ou informações, que por ventura fizeram-se necessários e colaboraram para melhoria deste trabalho.

Em seguida, realizou-se um trabalho exploratório da bibliografia selecionada dando primeiramente uma idéia geral da perícia contábil e posteriormente penetrando na área trabalhista, que é o objeto deste estudo.

Assim , com a intenção de completar a pesquisa, apresentou-se, através de um caso prático, um processo da área trabalhista. O processo selecionado foi estudado e reestruturado de forma a dar um melhor entendimento ao estudo, e por razões éticas foram omitidos os verdadeiros nomes das pessoas envolvidas no caso. Por fim, o processo trabalhista foi analisado concluindo os objetivos a que se propôs este trabalho.

CAPÍTULO 2

Este capítulo constituir-se-á pela revisão da bibliografia. Desta forma, pretende-se justificar os elementos que contribuirão para o entendimento da perícia na área trabalhista. São eles: aspectos conceituais e legais da perícia e do perito, processo trabalhista, principais verbas trabalhistas.

2.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Para um melhor entendimento deste trabalho, a revisão da bibliografia será fragmentada em quatro partes. Na primeira serão abordados aspectos gerais da perícia contábil. Na segunda será identificado o processo trabalhista e suas causas, acompanhado de um fluxograma básico da reclamação trabalhista. Em seguida, serão apresentados os aspectos legais da perícia e do perito. Na última parte, serão evidenciadas as principais verbas do trabalho.

2.1.1 Aspectos gerais da Perícia Contábil

Segundo SÁ (1994; p.13-15) “são muito antigas as manifestações de verificações sobre a verdade dos fatos, buscadas por meios contábeis e elas já se manifestavam entre os sumérios-babilônios”. Com o evoluir do conhecimento, a técnica de verificar para fazer prova de eventos transformou-se em uma tecnologia, compatível com os grandes progressos e também da informação.

Adicionalmente o autor afirma que:

“A necessidade de se conhecer uma opinião de especialista

em Contabilidade sobre uma realidade patrimonial (seja ela de pessoas ou de empreendimentos), em qualquer tempo, em qualquer espaço, qualitativa e quantitativamente em causas e efeitos; aliadas ao exame do especialista sobre o que se deseja conhecer com opinião são razões do raciocínio para formação do conceito de perícia contábil.”

De acordo com o item 13.1.1 da NBC-T-13 do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) a “perícia contábil é o conjunto de procedimentos técnicos que tem por objetivo a emissão de laudo sobre questões contábeis”.

O Código de Processo Civil (CPC) de 1939 já estabelecia regras sobre perícia. Foi, contudo, em 1946, com o advento de Decreto-lei nº 9.295/46 (que criou o Conselho Federal de Contabilidade e definiu as atribuições do contador) que se pode dizer institucionalizada a perícia contábil, no Brasil. Também a “Legislação Falimentar - Decreto-lei nº 766/45, com alterações da Lei nº 4.383/66, estabeleceu regras da perícia contábil, que são claras ao definirem as atribuições ao contador.

No entanto, foi o segundo Código de Processo Civil (CPC) - Lei nº 5.869/73, com as modificações que lhe foram dadas pelas Leis nº 5.925, de outubro do mesmo ano, 7.270/84 e 8.455/92, que as perícias judiciais foram premiadas com uma legislação ampla, clara e aplicável. É neste conjunto de normas que estão inseridas as que disciplinam a perícia contábil.

A Legislação Trabalhista e o Direito Comercial também estão incluídos no contexto da atividade pericial, da mesma forma que as jurisprudências de natureza processual.

Entende-se 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.

O objetivo básico da perícia contábil é esclarecer fatos e circunstâncias a respeito de informação contábil. Segundo GONÇALVES apud SILVA (1994; p.23) “a

perícia ou peritagem contábil é uma modalidade superior da profissão contábil. É a especialidade profissional que funciona com o objetivo de resolver questões contábeis, ordinariamente originárias de controvérsias, dúvidas e de casos específicos determinados ou previstos em lei.”

Perícia reúne experiência e conhecimento. A função pericial, ensina D’AURIA (1962; p.15), “é aquela em que uma pessoa conhecedora e experiente em matéria específica examina registros e documentos que deram origem a fatos, reportando sua autenticidade e opinando sobre suas causas, essência e efeitos na coisa de lide.”

De acordo com ORNELAS (1994; p.15), “prova pericial contábil é um dos meios que as pessoas naturais e jurídicas têm a disposição, garantido constitucionalmente, de se defenderem ou exigirem direitos nas mais variadas situações econômicas e sociais.”

A realização de perícia contábil tanto judicial quanto extrajudicial, constitui privativas dos contadores habilitados pelo Conselho Regional de Contabilidade da jurisdição respectiva, consoante o disposto na lei de regência da profissão contábil.

Segundo D’AURIA (1962; p.27) a perícia pode ser classificada como judicial quando “a solução de questões é requerida aos tribunais, ao órgão julgador cumpre conhecer a matéria em apreço dependendo disso sua decisão.”

A perícia contábil judicial é aquela em que há a necessidade de investigações complexas, por se tratar de assunto controvertido, tendo que ser decidido pelo juiz que, por não ter conhecimento técnicos necessários sobre o assunto, se apoia na opinião de um profissional que mereça inteira fé nos aspectos técnico, moral e científico.

MAGALHÃES et al. (1995; p.25) afirma que “a perícia tem meios de informar e esclarecer o julgador e orientá-lo em suas decisões. A responsabilidade que pesa sobre seus ombros é repartida com a do perito que o instruiu com a certidão de causas e fatos e com a opinião própria (profissional e pessoal).”

Continuando o autor “a perícia é um meio elucidativo e de prova, admitidos pela legislação.” (...) Como meio de prova é o testemunho humano da existência e veracidade de coisas e fatos, e, como parecer, é opinião autorizada de quem conhece a espécie questionada.”

A perícia contábil extrajudicial caracteriza-se principalmente por ter origem independente de ação judicial.

De acordo com D'AURIA (1962, p.26) “é natural que não chegue facilmente a um acordo as pessoas em litígio: em primeiro lugar, pelo interesse egoístico de cada uma, em segundo, por incompreensão ou ignorância da matéria em questão.”

Para solucionar isso, recorre-se a intervenção de especialistas, tanto para obter “juízo imparcial” no assunto debatido quanto para esclarecer técnica e judicialmente a questão em que não se harmonizam. Além disso podem procurar uma solução amigável, que vai desde o perito até o juízo arbitral. Qualquer destas formas é considerada extrajudicial, por não se processar judicialmente a matéria.

MAGALHÃES et al.(1995; p.25) esclarece que “a perícia extrajudicial opera-se, principalmente, por acordo entre as parte. Estas convencionam que a questão pendente seja solucionada tendo por base a informação e parecer do perito, ou quando maior a dúvida, cada um elege perito de sua confiança.”

A aplicação da perícia contábil se faz por incumbência direta ou indireta dos interessados ao especialista para que este examine e opine com relação a um caso predeterminado. A perícia origina-se no interesse de pessoa litigante, no interesse da justiça e também, no interesse público.

A perícia contábil pode ser utilizada em sua plenitude de ramificações para dar assessoramento técnico-contábil; por arbitragem, em questões contábeis; e como técnica esclarecedora, em matéria contábil.

A função pericial pressupõe enfrentar determinados aspectos processuais, relativos ao domínio e ao entendimento quanto à produção da prova pericial e, em particular, do contábil, que devem ser dominados pelo perito contábil, já que este tem papel relevante na qualidade de auxiliar de Justiça.

2.1.2 O processo trabalhista

O contrato de trabalho surge da relação que se estabelece entre o proprietário do empreendimento e o prestador de serviço, seja físico ou intelectual, partindo de condições prefixadas.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT- dispõe em seu art. 442: *“Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.”*

Desta forma RIBAMAR DA COSTA apud PONT (1996, p.17) conceitua que: *“contrato individual de trabalho é o acordo expresso ou tácito pelo qual uma pessoa física se obriga a prestar serviço a outrem mediante subordinação e remuneração.”*

Segundo PONT (1996; p.18), *“no transcurso do contrato trabalhista podem ocorrer divergências sobre a remuneração devida (na concepção do empregado) e a paga pelo empregador.”*

Estas distorções podem ter origem na interpretação da lei salarial, na integração de horas extraordinárias laboradas no repouso semanal remunerado, férias, 13º salário, em comissões e em tantos outros pontos que possam criar divergências quanto a interpretação da legislação trabalhista.

Desta forma, o empregado teria o direito de pleitear a reparação de que se julga merecedor, para o que recorre à proteção do Estado, representado pela Justiça do Trabalho.

Sobre isso RIBAMAR DA COSTA apud PONT (1993; p.13) esclarece que “o Judiciário, representando o Estado, intervém na contenda e decide julgando procedente ou não a pretensão da parte. Para decidir, o Judiciário deve tomar conhecimento da pretensão das partes através de um processo e só depois julgará o mérito do conflito.”

De acordo com o art. 3º do Código de Processo Civil, subsidiariamente aplicável, o Judiciário deve antes da decisão final, verificar se o direito de ação está legitimamente exercido. Desse modo, deve verificar se estão satisfeitas as seguintes condições:

1. possibilidade jurídica do pedido. Deve verificar se a pretensão é susceptível de acolhimento, para estar previsto em lei (...);
2. interesse de agir. É o interesse que a parte tem de recorrer ao Judiciário para obter o reconhecimento de um direito ameaçado ou violado (...);
3. qualidade de agir. Deve haver a identidade da pessoa do autor com a pessoa favorecida pela lei, da pessoa obrigada pela lei com a pessoa do demandado (...).

Do mesmo RIBAMAR DA COSTA apud PONT (1993; p.15), aprendo que para a existência do processo é necessária a satisfação de certos requisitos; deve existir um órgão investido do poder de julgar, que esse órgão tenha competência, e que as partes tenham capacidade processual.

Observados os critérios processualistas, a ação constituída em forma de processo está em condições de ser apresentada pelo Judiciário.

A propositura desta ação, segundo art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podia ser de iniciativa direta das partes, sem o concurso de procurador.

Com a Constituição Federal de 1988, no entanto, as partes necessitam de patrocínio de advogado para ingressar em juízo na Justiça do Trabalho.

O art. 133 da Constituição Federal diz: *“o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.”*

Segundo art. 839 da CLT a reclamação trabalhista poderá ser apresentada :

“a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;

b) por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho”.

Quanto ao pedido, PONT (1996; p.25) explica que este pode ser:

- *“Pedido Certo - quando trata-se de uma verba específica;*
- *Pedido Alternativo - quando requer a reintegração no emprego ou indenização correspondente;*
- *Pedido Simples - quando a obrigação deve ser cumprida de uma só vez, como férias vencidas, por exemplo;*
- *Pedido Cumulativo - quando envolve várias verbas;*
- *Pedido Líquido - quando o autor fixa a indenização trabalhista que pretende obter;*
- *Pedido Ilíquido - quando pleiteia verbas que não podem ser, a princípio, valoradas. Nessa hipótese, requer que as mesmas sejam apuradas por cálculos.”*

Segundo PONT (1996; p.26) no processo Trabalhista, a citação é denominada notificação (art. 841; da CLT) e é feita, em regra geral pelo correio ou oficial de justiça. Nesta notificação, será informado ao réu (reclamado) de que foi proposta reclamação trabalhista, Ao mesmo tempo será informado da data da audiência inicial, na qual, em não comparecendo, estará configurada a revelia (esta situação ocorre quando o reclamado não se manifesta sobre as alegações que lhe são imputadas pelo reclamante). Nesta audiência

inicial o juiz proporá a conciliação que, sendo aceita, porá fim ao processo. A CLT manifesta-se sobre a revelia, da seguinte forma:

“Art. 844. O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto a matéria de fato.”

Quando se refere sobre a extinção do processo trabalhista RIBAMAR DA COSTA apud PONT (1993; p.17) afirma que o Processo do Trabalho pode ser extinto de várias maneiras, quais sejam:

- Pela conciliação entre as partes - art. 764 da CLT (...);
- Pela arquivamento - art. 844 da CLT - ocorre quando o empregado não comparece a audiência inicial (...);
- Pelo abandono da causa - acontece quando a parte negligencia quanto a prática dos atos processuais necessários (...);
- Por desistência do autor - isto só poderá ocorrer com o consentimento do réu.

Segundo GONÇALVES apud PONT (1996; p.68-69) “no processo trabalhista, nos dissídios individuais, a defesa é apresentada verbalmente na audiência ”(...) a praxe, entretanto, consagra a apresentação de defesa escrita, a qual, depois de lida pela parte contrária, é juntada aos autos”.

Após as preliminares cabe ao reclamado manifestar-se sobre o mérito (art. 301 do Código de Processo Civil).

Adicionalmente, o autor esclarece que “defesa de mérito é a defesa contra a pretensão do autor, por meio da qual o réu objetiva uma sentença que rejeite a pretensão aduzida em juízo.”

Dentre as alegações que podem estar contempladas na defesa, é da maior importância a invocação da prescrição. O art. 11 da CLT estabelece:

“Não havendo disposição especial em contrário nesta Consolidação, prescreve em 2 (dois) anos o direito de pleitear a reparação de qualquer ato infringente de dispositivo nela contido.”

A atual Constituição, inclui a prescrição dos direitos trabalhistas no elenco dos direitos sociais contemplados no art. 7º, no inciso XXIX, diz o artigo:

“ação quanto a critérios resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de :

- a) cinco anos para trabalhadores urbanos, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato;*
- b) até 2 anos após a extinção do contrato, para trabalhador rural.”*

À evidência, as disposições do art.11 da CLT, por incompatíveis com o texto constitucional, ficam revogadas.

A decadência é definida por GONÇALVES que diz “consiste na perda do próprio direito, em razão de não ter exercitado dentro do prazo legal.”

De acordo com o Enunciado nº 304 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) encontrado na CLT como legislação complementar, “os débitos trabalhistas nas entidades submetidas aos regimes de intervenção ou liquidação extrajudicial estão sujeitos à correção monetária desde o respectivo vencimento até seu efetivo pagamento, sem interrupção ou suspensão, não incidindo, entretanto, sobre tais débitos, juros de mora.”

Adicionalmente, o Enunciado nº 193 do TST trata: “nos casos de execução de sentença contra pessoa jurídica de direito público, os juros e a correção monetária serão calculados até a o pagamento do valor principal da condenação.”

A correção monetária aplicada nos débitos trabalhistas objetiva trazer para a realidade de hoje o valor fixado em moeda corrente para uma coisa ou serviço, adquirida ou

contratada na passado.

PONT (1993; p.137) evidencia a importância da correção monetária afirmando:

“considerando-se que a economia brasileira convive a décadas com um arrasador processo inflacionário, que corroí, de forma implacável, todos os ativos, o que não isenta os salários, obviamente, é indispensável a adoção de instrumentos monetários compensatórios que, permitam, em razoável medida manter constantes os valores históricos (ou nominais) apurados.”

Lentamente, a correção monetária foi sendo implementada, inicialmente para corrigir débitos fiscais, depois na contribuições da previdência social, mais a frente no Sistema Financeiro de Habitação e posteriormente os créditos trabalhistas.

Adicionalmente PONT(1993; p.138) afirma que “em se tratando de execução trabalhista, resume-se que o executado (empregador) inadimpliu no cumprimento de suas obrigações, não podendo, desta forma, usufruir de tal liberdade da lei, devendo a correção retroagir ao mês da lesão do direito.”

O Enunciado nº 211 do TST explica que os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação ainda que omissa o pedido ou a condenação.

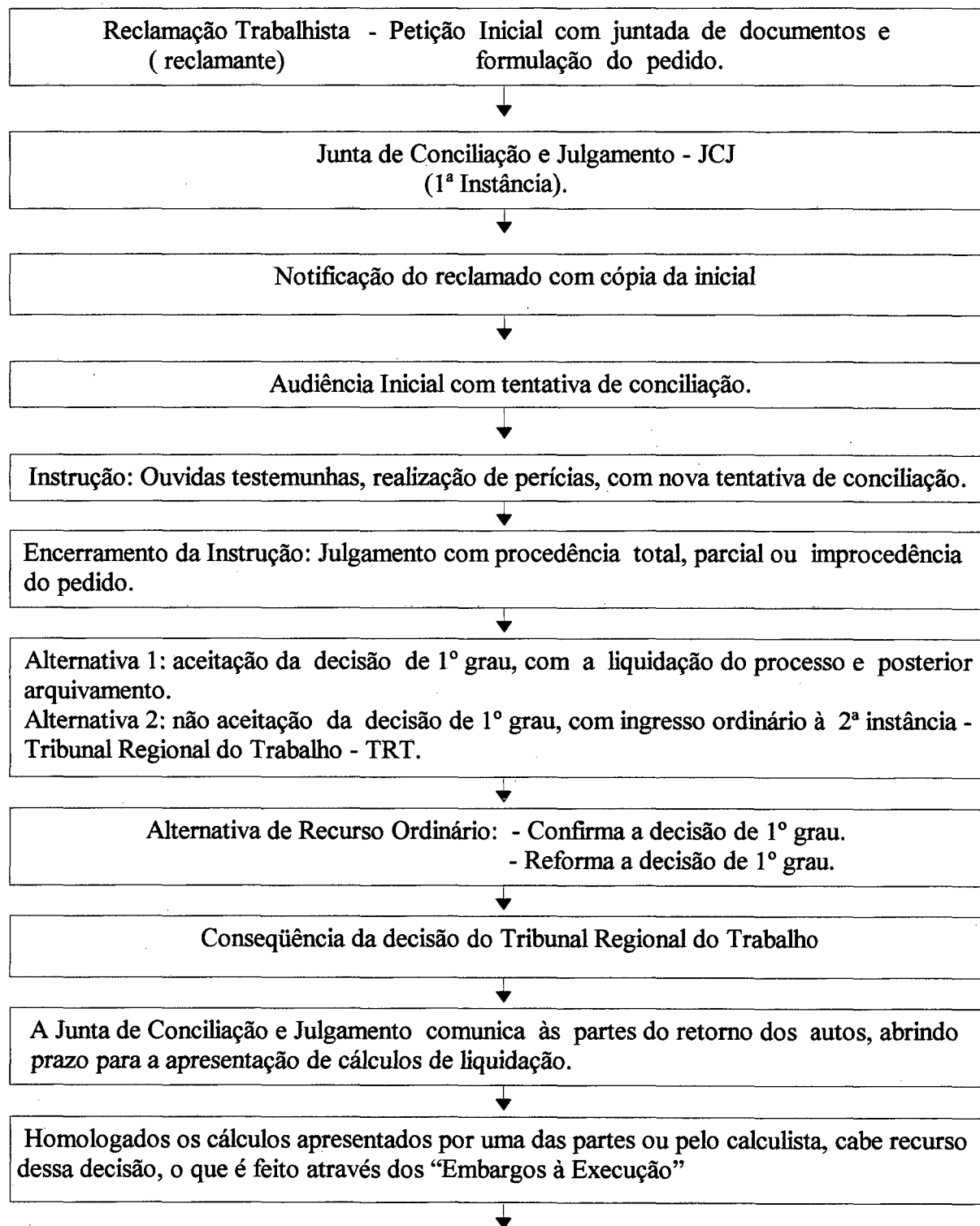
Os juros de mora são fenômenos eminentemente econômicos, com reflexo no mundo do direito, assim, aos débitos trabalhistas se aplicam juros de mora, desde que já devidamente corrigidos.

O Enunciado nº 200 do TST evidencia que “os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.”

Os juros de mora são compostos a partir da data de ajuizamento da ação trabalhista e são amparados legalmente pelo Decreto-lei nº 1322/87 e pela Lei nº 8177/91.

2.1.2.1 Fluxograma do processo trabalhista

Fluxograma básico da Reclamação Trabalhista



(continua na próxima página)

Consequências: O juiz confirma sua decisão anterior ou acata os argumentos das partes, determinando o refazimento dos cálculos.



Em qualquer das hipóteses acima cabe, ainda, às partes, em não aceitando a decisão de 1º grau, recorrerem ao TRT, o que o fazem através do agravo de petição (AP).



Acatado o AP pelo TRT, surgem, novamente, duas alternativas:

- A decisão de 1º grau é mantida.
- A decisão de 1º grau é reformada.

Em qualquer das hipóteses acima, o processo retorna ao JCJ de origem, a fim de que seja processada a execução definitiva.



Refeitos os cálculos ou simplesmente atualizados, quando inalterados, a JCJ expede mandado de citação e penhora, objetivando a execução do feito (cobrança), (...).



Efetivada a execução, arquiva-se o processo (...).



Remete-se o processo para o Arquivo Geral, onde deverá ser guardado pelo prazo de 5 anos.

2.1.3 Aspectos legais da perícia e do perito

D'AURIA (1962, p.155) esclarece que a perícia contábil tem por objeto central as questões contábeis relacionadas com a causa, as quais devem ser verificadas e, por isso, são submetidas à apreciação técnica do perito contábil, que deve considerar certos limites essenciais; quais sejam:

- “a) limitação da matéria;*
- b) pronunciamento adstrito à questão ou questões propostas;*
- c) meticoloso e eficiente exame do campo prefixado;*
- d) escrupulosa referência à matéria periciada;*
- e) imparcialidade absoluta do pronunciamento.”*

O perito deve restringir sua apreciação pericial à matéria predeterminada e limitar seu pronunciamento àquilo que foi examinado. Quanto a extensão do seu trabalho pericial, deve ser ressalvado, que, as vezes, é necessário romper esses limites, buscando outros elementos correlatos oriundos das exigências técnicas provocados pela questão proposta.

A tarefa pericial exige do perito procedimentos cautelosos e eficientes no exame das questões contábeis predeterminada pela lide. O perito deve permanecer fiel nas referências às questões objeto de seu trabalho.

O laudo contábil, materialização do trabalho pericial, deverá refletir, com muita clareza, a imparcialidade absoluta do perito.

Ao perito não é permitido externar, em seu laudo, sua opinião pessoal sobre o que se questiona nos autos do processo judicial. Ao perito cabe unicamente relatar os fatos que tal qual os observou.

A prova pericial pode ser definida por SANTOS apud ORNELAS (1983; p.2) ao afirmar que “a prova visa, como fim último, a incutir no espírito do julgador a convicção da existência do fato perturbador do direito a ser reservado. A prova é a soma dos fatos produtores da convicção, apurados no processo.”

Para ORNELAS (1994; p.22) “a função primordial da prova pericial é a de transformar os fatos relativos à lide, de natureza técnica ou científica, em verdade formal, em certeza jurídica.” De acordo com o art. 420 do Código de Processo Civil : “a prova pericial consiste em exame, vistoria e avaliação”.

Continuando ORNELAS (1994; p.32) evidencia que “são espécies de perícias desenvolvidas na fase de instrução do processo. São portanto, necessárias no sentido de trazer para os autos a prova técnica contábil que convalide as alegações oferecidas transformando-as ou não em certezas.”

Adicionalmente ORNELAS (1994; p.32) afirma que “exame pericial é a espécie de perícia contábil mais comum. É desenvolvida através da análise de livros e documentos. Pode envolver também procedimentos indagativos e investigativos.”

Vistoria pericial é espécie não muito usual na perícia contábil, mais adotada em perícias médicas ou de engenharia. Apesar de pouco adotada, como definido no item 13.3.1.2 da NBC-T-13 do Conselho Federal de Contabilidade, poderá envolver “a verificação ou constatação de situação, coisa ou fato, de forma circunstancial.”

A avaliação pericial contábil envolve, como a próprio nome sugere, a valorização ou estimação em moeda , conforme item 13.3.1.6 da NBC-T-13 do CFC, “de coisas, de acervos patrimoniais ou de bens, direitos e obrigações.”

Nesta espécie enquadra-se; de acordo com art. 381, incisos I e II e art. 993, inciso II do Código de Processo Civil; a apuração de haveres, em processo de inventário e de dissolução ou liquidação de sociedades.

Quando da liquidação de sentença, podem surgir outras espécies de perícia contábil, no caso, a liquidação por arbitramento, e a liquidação por artigos.

O art. 607 do Código de Processo Civil define: “*requerida a liquidação por arbitramento, o juiz nomeará o perito e fixará o prazo para a entrega do laudo.*”

A espécie por arbitramento surge, como esclarece a art. 606 do Código de Processo Civil, inciso I e II, quando “*determinado pela sentença ou convencionado pelas partes ou o exigir a natureza do objeto da liquidação.*” A NBC-T-13 do Conselho Federal de Contabilidade, no item 13.3.1.5, define esta espécie como sendo a “*determinação de valores ou solução de controvérsia por critério técnico.*”

De acordo com ORNELAS (1994; p. 32-33) “esta espécie de perícia contábil exige do profissional poder criativo e domínio profissional amplo e profundo, de modo que

lhe permita construir premissas técnicas plausíveis que suportem os critérios adotados na solução da controvérsia ou na fixação de valores.”

Continuando o autor diz que a “fixação de valor ou solução de controvérsia por critério técnico abrange também o denominado juízo arbitral, ou arbitragem, judicial ou extrajudicial que, se envolver matéria de ordem contábil, nada mais adequado que se confiado a perito contábil.”

O art. 1072 do Código de Processo Civil, menciona que “as pessoas capazes de contratar poderão louvar-se, mediante compromisso escrito, em árbitros que lhes resolvam as pendências judiciais ou extrajudiciais de qualquer valor, concernentes a direitos patrimoniais, sobre os quais a lei admita transação.”

Segundo ORNELAS (1994; p.33) “perícia contábil em liquidação por artigos poderá envolver as espécies exames e avaliação. Fatos novos provocarão a necessidade de examinar livros e documentos. Feitos os exames, a perícia contábil desenvolve procedimentos avaliatórios.”

A liquidação por artigos é tratada no Código de Processo Civil, art. 608, o artigo esclarece que sempre que houver necessidade de alegar e provar um fato novo, para efeito de determinar o valor da condenação, a liquidação será feita mediante artigos.

Esta espécie de perícia surge quando as partes apresentam artigos de liquidação conflitantes, em decorrência de levarem em consideração interpretações diferenciadas quanto aos tópicos da condenação.

Adicionalmente ORNELAS (1994; p.33) afirma que “neste caso a perícia contábil será da espécie avaliação, uma vez que envolverá a apuração do valor certo que reflita os exatos limites da sentença. Esta espécie pericial aplica-se comumente na fixação dos itens da condenação constantes das decisões trabalhistas.”

A perícia enquadra-se entre os meios de prova dos atos jurídicos, visto que, ordenamento jurídico vigente, quem denuncia deve provar, sendo a prova o que há de mais essencial entre autor e réu.

De acordo com ORNELAS (1994; p.22)

“a palavra ônus é entendida pelos juristas pátrios, não como dever para com outrem, seja a parte contrária ou ao magistrado. Quem afirma ou nega determinado fato é que tem o ônus, o interesse de oferecer ou produzir as provas necessárias que entende possam vir a corroborar as alegações oferecidas.”

Desta forma, o dever de provar compete a quem alega, a quem afirma ou nega determinados fatos de causa. Quem busca a proteção da justiça depara com a necessidade de produzir suas provas.

De acordo com o Código de Processo Civil: *“Art. 333; o ônus da prova, cabe:*

I - ao Autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quando à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor”.

Segundo ORNELAS (1994; p.23) “na produção da prova pericial contábil é, portanto, indispensável, o perito debruçar-se sobre a matéria fática objeto da causa, à luz da classificação contida no dispositivo legal, estudando-a detidamente sob esta ótica. o que lhe vai possibilitar traçar caminhos técnicos a serem por ele percorridos”.

O Código de Processo Civil trata desta questão no seu artigo 339, evidenciando que *“ninguém se exime do dever de colaborar com o Poder Judiciário para o descobrimento da verdade.”*

É de suma importância que o perito contábil conheça os meios de prova reconhecidos pelo Direito pátrio.

O Código de Processo Civil, Capítulo VI - Das provas, art. 332, dispõe 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 funda a ação ou a defesa.”

O Código de Processo Civil, art. 136, quanto aos meios de provas, assim dispõe: *“Os atos jurídicos, a que se impõe forma especial, poderão provar-se mediante:*

- I - *confissões;*
- II - *atos processados em juízo;*
- III - *documentos públicos e particulares;*
- IV - *testemunhas;*
- V - *presunções;*
- VI - *exames e vistorias;*
- VII - *arbitramento.”*

De acordo com ORNELAS (1994; p.35) “o exercício da função pericial contábil é uma atribuição privativa do bacharel em Ciências Contábeis e daqueles que tenham equiparação legal.”

É o que estabelece o item 13.1.2 da NBC-T-13 do Conselho Federal de Contabilidade, que diz: “a perícia contábil judicial, extrajudicial e arbitral é de competência exclusiva do Contador registrado no Conselho Regional de Contabilidade, nesta norma denominado perito contábil.”

ALONSO (1979; p.38) descreve o perito como “profissional habilitado e nomeado pelo juiz de um feito para opinar sobre questões técnicas de sua especialidade.”

É dever do perito honrar sua função, procurando seguir as Normas e Procedimentos e os preceitos constantes do Código de Ética de sua profissão.

SÁ (1994; p.22-23) afirma que “o profissional que executa a perícia contábil precisa ter um conjunto de capacidades, que são suas qualidades” (...) o perito precisa ser um profissional habilitado, legal, cultural e intelectualmente, e exercer virtudes morais e éticas com total compromisso com a verdade”.

D'AURIA (1962; p.35) abordou a habilitação do perito contábil, assim:

“Resumem-se no perito a competência técnica da sua especialidade, a experiência da função e as qualidades morais, formando um conjunto de requisitos que lhe dão a reputação necessária para ser preferido pelas partes interessadas e pelas autoridades judiciárias.”

De acordo com D'AURIA (1962; p.167) “feito um exame pericial, em estrita concordância com os quesitos propostos pela parte interessada ou por ambas as partes em litígio, (...) eis que o perito está habilitado a elaborar o *laudo pericial*.”

A NBC-T-13 do Conselho Federal de Contabilidade, em seu item 13.4.1, define o laudo pericial como “a peça escrita, na qual os peritos contábeis expõem, de forma circunstanciada, as observações e estudos que fizeram e registram as conclusões fundamentadas da perícia.”

O perito contábil é o único responsável pela preparação e pela redação do laudo pericial.

Quanto a apresentação do laudo, a NBC-T-13 do Conselho Federal de Contabilidade em seu item 13.4.3 expressa que “o laudo deve expor, de forma clara e objetiva a síntese do objeto da perícia, os critérios adotados e as conclusões do perito contábil.”

Segundo MAGALHÃES et al. (1995; p.43) “é o laudo que consubstancia o trabalho pericial, no sentido de exposição e documentação, principalmente no sentido de expressar a opinião do perito sobre questões formuladas nos quesitos.”

A busca da verdade formal quanto aos fatos, interessa ao perito, já que a ele será cometida a responsabilidade funcional de trazê-la para os autos dos processos.

O Conselho Federal de Contabilidade, expôs na NBC-P-2 no seu item 2.1.1, sobre a necessidade atualização para o êxito profissional:

“O contador, na função de perito ou árbitro, deve manter adequado nível de competência profissional, pelo conhecimento atualizado das Normas Brasileiras de Contabilidade, das técnicas contábeis, especialmente às aplicáveis à perícia, da legislação inerente à profissão, atualizando-se permanentemente através de programas de capacitação, treinamento, educação continuada e outros meios disponíveis, realizando seus trabalhos com observância da equidade.”

Para MAGALHÃES et al. (1995; p.25) “a responsabilidade do perito tem com garantia suas qualidades de especialista e sua moralidade e honestidade.”

O profissional contábil deve buscar o aprimoramento e a inovação de seus trabalhos, primando pela ética e adaptando-se as mudanças conjunturais, pois só assim, estará contribuindo para o desenvolvimento e reconhecimento da perícia contábil.

2.1.4 Principais verbas trabalhista

Sob o título de verbas trabalhistas incluem-se todas aquelas que dizem respeito ao salário e seus derivados, férias, 13º salário, horas extras, repousos, adicionais, FGTS, aviso prévio entre outros, e que constituem a essência da reclamação trabalhista.

Os direitos do trabalhador devem ser respeitados, o art. 7º da Constituição Federal estabelece:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
III- fundo de garantia por tempo de serviço;
IV- salário mínimo, fixado em lei, (...);
V- piso salarial proporcional à extensão e à complexibilidade do trabalho;
VI- irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo;
VII- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII- décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
 IX- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 (...) XII- salário-família para os seus dependentes;
 XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, (...);
 XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
 XV- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 XVI- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
 XVII- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 (...) XXI- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 XXII- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXIII- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.

Segundo o art. 457 da CLT, fazem parte da remuneração do empregado, além do salário devido e pago pelo empregador, as gorjetas que receber.

O parágrafo 1º do mesmo art. 457 da CLT, afirma que “*integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.*”

O art. 457 da CLT trata em seu parágrafo 3º da gorjeta e evidencia: “*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.*”

De acordo com a CLT, art. 458 “*Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário e outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou de costume, fornecer habitualmente ao empregado*”.

Não se enquadram neste artigo, os vestuários e outros acessórios fornecidos e utilizados pelo empregado no local do trabalho, para a prestação dos respectivos serviços.

O art. 461 da CLT menciona que “*sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.*”

Entende-se por trabalho de igual valor aquele realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço for inferior a 2 (dois) anos.

MARQUES DE LIMA apud PONT (1996; p.17) define que “salário é a contraprestação direta devida pelo empregador ao empregado em virtude do serviço prestado ou posto à sua disposição, em face do contrato de trabalho.”

Adicionalmente o mesmo autor diz que “consideram-se extra as horas trabalhadas além da jornada normal de cada empregado, comum ou reduzida; é o caso do bancário que trabalhe sete horas, ou do comerciário que pactue e trabalhe apenas quatro horas por dia , a quinta já será extra.”

CARRION apud PONT (1996; p.18) afirma que “mesmo sem ultrapassar a jornada normal, são consideradas horas extraordinárias as que se trabalhada em dia útil quando o empregado não tem obrigação de fazê-lo (ex: bancário, no sábado).”

Sobre a jornada de trabalho a CLT expressa em seu art. 58 que “*a duração normal do trabalho os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.*”

O art. 7º, XII, Constituição Federal de 1988, estabelece a duração do trabalho normal não superior a 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. Diz o item XVI do mesmo art. 7º da Constituição Federal de 1988 do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à da hora normal.

O trabalho noturno é tratado no art. 73 da CLT, que diz: *“salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior ‘a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.”*

O parágrafo 1º do mesmo art. 73 da CLT afirma que *“a hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.”*

Diz o parágrafo 2º do também art. 73 da CLT, *“considera-se noturno, para efeito deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.”*

Voltando aos conceitos de MARQUES LIMA apud PONT (1996; p.19), “férias corresponde ao período em que o empregado, tem direito de abster-se da prestação de serviço ao seu empregador, direito esse adquirido após o decurso de um ano no emprego, para gozo sempre no ano seguinte ao ano aquisitivo, com remuneração normal acrescida de 1/3”.

Segundo o art. 129 da CLT, *“todo trabalhador terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.”*

O art. 130 da mesma obra complementa que *“após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias”.*

O parágrafo 1º do mesmo art. 130 da CLT esclarece que *“o período das férias será computado para todos os efeitos, como tempo de serviço.”*

A Constituição Federal de 1988, em seu Art 7º, XVII, diz que: *“o trabalhador tem direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.”*

Conforme o parágrafo 5º do art. 142 da CLT, *“os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubres ou perigosos serão computados no salário que servirá de base de cálculo da remuneração de férias.”*

Quanto ao abono de férias, a CLT em seu art.143 menciona *“é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) de período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.”*

No caso dos efeitos da cessação do contrato de trabalho o art. 146 da CLT diz que *“na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.”*

A gratificação natalina, ou 13º salário, foi instituída pela Lei nº 4090, em 13 de julho de 1962, pelo então presidente João Goulart; e estabeleceu em seu art. 1º que *“no mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador uma gratificação salarial, independente da remuneração a que fizer jus.”*

De acordo com seu parágrafo 1º *“a gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por um mês de serviço, do ano correspondente.”*

O parágrafo 2º esclarece que *“a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.”*

Sobre o descanso semanal remunerado o art. 67 da CLT consolida: *“será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (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.”*

O art. 68 menciona que *“o trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade*

competente em matéria do trabalho.”

A insalubridade é tratada no art. 189 da CLT, que estabelece *“serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos.”*

O Ministério do Trabalho e da Administração é o responsável pela aprovação do quadro das atividades e operações insalubres e também pela adoção de normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

O art. 191 da CLT estabelece as formas de eliminação ou a neutralização da insalubridade, quais sejam:

“I- com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II- com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.”

Os adicionais de insalubridade estão contemplados no art. 192 da CLT que diz:

“O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e da Administração, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.”

A periculosidade é abordada no art. 193 da CLT, e estabelece que *“são consideradas atividades ou operações perigosas na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e da Administração, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em*

condições de risco acentuado.”

O parágrafo 1º do mesmo art. 193 da CLT afirma que: *“o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.”*

Diz o parágrafo 2º do também art. 193 da CLT: *“o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que por ventura lhe seja devido.”*

Complementando o art. 194 menciona que *“o direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física”.*

O Decreto nº 99.684 de 8 de novembro de 1990, consolidou as normas regulamentares do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

De acordo com a Instrução Normativa -IN- N.1, de 19 de junho de 1992, que dispõe sobre regime do FGTS, o mesmo se aplica a todos os trabalhadores urbanos ou rurais, avulsos e temporários a partir de 5 de outubro de 1988, independentemente da opção, nos termos do art. 7º, inciso III, da Constituição Federal - CF - de 1988.

O capítulo I da IN N.1 de 19-06-1992 é composto pelas disposições preliminares e afirma em seu item 2 que *“a opção é cabível apenas para os trabalhadores admitidos anteriormente à vigência da Constituição de 1988 (5-10-1988), que não optaram pelo FGTS. A opção refere-se, portanto, apenas ao tempo de serviço anterior àquela data, não coberto pelo regime do FGTS.”*

O item 3 da mesma IN conceitua o empregador para os efeitos FGTS e afirma:

“considera-se empregador a pessoa física ou jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhador a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como

fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha a se obrigar.”

O item 3.1 refere-se sobre o trabalhador e diz que “considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra. Estão aí incluídos todos os trabalhadores urbanos e rurais, os avulsos e temporários.” Excluem-se desse item os trabalhadores eventuais, autônomos e os servidores públicos civis e militares, pois estão sujeitos a regime jurídico próprio, e os trabalhadores domésticos.

O capítulo II da IN N.1 de 19-06-1992 trata dos depósitos para o FGTS e dispõe no item 4: “os empregadores são obrigados a depositar, até o dia sete de cada mês, na conta bancária vinculada do trabalhador, importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador (art. 15, da Lei nº 8.036/90).”

Adicionalmente, o item 4.1 conceitua a remuneração e especifica que:

“considera-se remuneração para efeito da incidência do FGTS, o salário-base, inclusive as parcelas in natura, acrescido de todos os adicionais de caráter remuneratório, tais como:

- a) horas extras (...);*
- b) adicionais de insalubridade, periculosidade e do trabalho noturno;*
- c) adicional de tempo de serviço;*
- d) adicional por transferência de local de trabalho;*
- e) salário-família, no que exceder os valor legal obrigatório;*
- f) gratificação de férias, de qualquer valor, até 30 de abril de 1977;*
- g) abono ou gratificação de férias, no valor que exceder 20 dias do salário (...);*
- h) valor do terço constitucional de férias (...);*
- i) comissões;*
- j) diárias de viagem, pelo se valor global, quando excederem a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado (...);*
- l) etapas (marítimos);*
- m) gorjetas (dadas espontaneamente ou cobradas na nota);*
- n) gratificação de Natal (...);*
- o) gratificações ajustadas expressas ou tacitamente (tais como produtividade, de balanço, de função ou cargo de confiança);*

- p) retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho (...);*
- q) licença-prêmio, inclusive quando convertida em pecúnia;*
- r) repouso semanal e feriados civis e religiosos;*
- s) aviso-prévio trabalhado (saldo de salário)."*

O parágrafo IV da mesma IN N.1 de 19-06-1922 menciona os efeitos da rescisão ou extinção do contrato de trabalho no FGTS. O item 6 de parágrafo afirma que:

"no caso de despedida sem justa causa ou rescisão indireta do contrato serão pagos diretamente ao trabalhador (art. 18 , Lei nº 8.036/90):

- a) os valores dos depósitos referentes ao mês da rescisão e o imediatamente anterior que ainda não tiver sido recolhido;*
- b) 40% (quarenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do trabalhador, durante a vigência do contrato de trabalho, incluindo os citados na letra anterior, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros".*

O art. 10 da Instrução Normativa N.2 de 12-03-92 que trata das indenizações afirma que *" será devido o pagamento de uma adicional equivalente a um salário mensal, no valor deste à data da comunicação do despedimento, na hipótese de dispensa do empregado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, conforme previsto no art. 9º da Lei nº 7.238, de 29-10-1984."*

O art.10 da também Instrução, estabelece ainda em seu parágrafo único: *"Para fins de cálculo da indenização adicional, o salário mensal será acrescido dos adicionais legais ou convencionais, correlacionados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina."*

O direito ao aviso prévio é tratado no art. 487 da CLT, que dispõe:

"não havendo prazo estipulado, a parte que sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra de sua resolução com a antecedência mínima de:

I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II- 30 (trinta) dias aos que receberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa."

O parágrafo 1º estabelece “*a falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso prévio, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.*”

Adicionalmente o parágrafo 2º esclarece que “*a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.*”

É facultado ao empregado despedido sem justa causa ou arbitrariamente, reduzir, durante o período de aviso prévio, a jornada de trabalho diária em duas horas ou ausentar-se do serviço durante sete dias corridos, sem com isso, prejudicar o seu salário.

CAPÍTULO 3

Este capítulo será dividido em três seções, nas quais serão correlacionadas as diretrizes deste trabalho com a praticidade. Na primeira, será apresentada uma breve descrição do processo trabalhista selecionado. Na segunda seção, será feita a apresentação e a análise do mesmo. Na terceira serão apresentados os comentários finais sobre o caso prático apresentado.

3.1 Considerações gerais sobre o caso prático

O processo trabalhista selecionado envolve a apuração da taxa de serviço faturada pela empresa XYZ Hotéis e Turismo Ltda. A empresa adota a política de distribuição de gorjeta a determinados funcionários e o valor devido a cada um é apurado mensalmente. Essa gorjeta é cobrada dos clientes e posteriormente distribuída aos empregados. Ao longo do mês, o valor das gorjetas vai sendo acumulado diariamente, atribuindo-se pontos ao mesmo, de acordo com seu montante. Findo o mês, apura-se o total arrecadado e o total de pontos conseguidos, em seguida, determina-se o quanto cabe deste montante a cada funcionário da empresa, de acordo com o número de pontos que cada um acumular durante o mês.

Antes da distribuição final do valor apurado, a empresa retém a parcela destinada a Provisão para os Encargos Previdenciários (18%), a parte do Sindicato da categoria (2%) e também a Provisão para o 13º salário (1/12 avos); isto porque, a gorjeta tem caráter salarial, fazendo parte da remuneração do trabalhador, como destaca o art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho.

“Art. 457. Compreende-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.”

Obs. Por motivos de ética profissional e pelo dever de sigilo do perito quanto ao seu trabalho, foram omitidos os verdadeiros nomes das partes envolvidas nesta perícia trabalhista.

3.2 Apresentação do caso prático

Para um melhor entendimento o caso prático foi constituído por planilhas de cálculos, gráfico e laudo pericial, incluindo-se neste último os quesitos formulados pelas partes.

No desenvolvimento original da perícia a apuração dos cálculos foi elaborada diariamente, porém para simplificar a pesquisa transporta-se os dados da dezesseis (16) planilhas diárias para uma única planilha mensal, como apresentamos na planilha 1, sem que isso comprometesse a compreensão dos cálculos.

A apuração do 13º salário foi realizada separadamente e de forma mensal, como evidenciamos na planilha 2.

E com a intenção de apresentar uma visualização gráfica, demonstra-se na planilha 3, uma comparação entre o valor faturado e o repassado ao empregado, desconsiderando o 13º salário. A seguir, exibe-se o laudo pericial, que expõe o resultado da perícia realizada, apurando o valor devido pelo Reclamado à Reclamante.

APURAÇÃO DA TAXA DE SERVIÇO FATURADA

Data	Histórico	Valor		Prov. p/Encar. 18%	Sindicato 2%	A Distribuir 80%	Provisão 13º Salário	A Distribuir	Pontos		Tx. Devida	Valor		Diferença	Indexador*	Valor Corrigido
		Histórico							Total	Reclamante		Pago				
12/93	Valor Apurado no mês	1,496,733.00		269,411.94	29,934.66	1,197,386.40	99,782.20	1,097,604.20	545	5	10,069.76	13,194.00	(3,124.24)	0,00449674		(14.05)
01/94	Valor Apurado no mês	5,435,686.00		978,423.48	108,713.72	4,348,548.80	362,379.07	3,986,169.73	543	5	36,705.06	23,922.00	12,783.06	0,00312247		39.91
02/94	Valor Apurado no mês	6,231,273.00		1,121,629.14	124,625.46	4,985,018.40	415,418.20	4,569,600.20	546	5	41,846.16	32,520.00	9,326.16	0,00226479		21.12
03/94	Valor Apurado no mês	6,352,228.00		1,143,401.04	127,044.56	5,081,782.40	423,481.87	4,658,300.53	564	5	41,296.99	34,373.59	6,923.40	0,00161766		11.20
04/94	Valor Apurado no mês	7,863,040.00		1,415,347.20	157,260.80	6,290,432.00	524,202.67	5,766,229.33	559	5	51,576.29	49,977.02	1,599.27	0,00109435		1.75
05/94	Valor Apurado no mês	8,855,017.00		1,593,903.06	177,100.34	7,084,013.60	590,334.47	6,493,679.13	547	5	59,357.21	71,625.92	(12,268.71)	0,0007558		(9.27)
06/94	Valor Apurado no mês	17,234,900.16		3,102,282.03	344,698.00	13,787,920.13	1,148,993.34	12,638,926.78	532	5	118,786.91	135,926.02	(17,139.11)	0,00053267		(9.13)
07/94	Valor Apurado no mês	12,050.09		2,169.02	241.00	9,640.07	803.34	8,836.73	540	5	81.82	70.68	11.14	1,39703709		15.57
08/94	Valor Apurado no mês	9,055.42		1,629.98	181.11	7,244.34	603.69	6,640.64	534	5	62.18	70.68	(8.50)	1,36966291		(11.64)
09/94	Valor Apurado no mês	12,740.86		2,293.35	254.82	10,192.69	849.39	9,343.30	542	5	86.19	74.56	11.63	1,33810326		15.57
10/94	Valor Apurado no mês	10,843.55		1,951.84	216.87	8,674.84	722.90	7,951.94	558	5	71.25	74.56	(3.31)	1,30259713		(4.31)
11/94	Valor Apurado no mês	9,424.87		1,696.48	188.50	7,539.90	628.32	6,911.57	521	5	66.33	74.56	(8.23)	1,26620552		(10.42)
12/94	Valor Apurado no mês	9,335.72		1,680.43	186.71	7,468.58	622.38	6,846.19	526	5	65.08	74.56	(9.48)	1,23094288		(11.67)
01/95	Valor Apurado no mês	22,157.85		3,988.41	443.16	17,726.28	1,477.19	16,249.09	508	5	159.93	97.00	62.93	1,20647851		75.93
02/95	Valor Apurado no mês	10,971.81		1,974.93	219.44	8,777.45	731.45	8,045.99	538	5	74.78	97.00	(22.22)	1,18463976		(26.33)
03/95	Valor Apurado no mês	10,801.97		1,944.35	216.04	8,641.58	720.13	7,921.44	545	5	72.67	87.32	(14.65)	1,15448354		(16.91)
Subtotal		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	67.31
13º Salário		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(0.56)
Total		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.75

* Indexador fornecido pelo Tribunal Regional do Trabalho - TRT.

XYZ - HOTEIS E TURISMO LTDA				Planilha 2
-----------------------------	--	--	--	------------

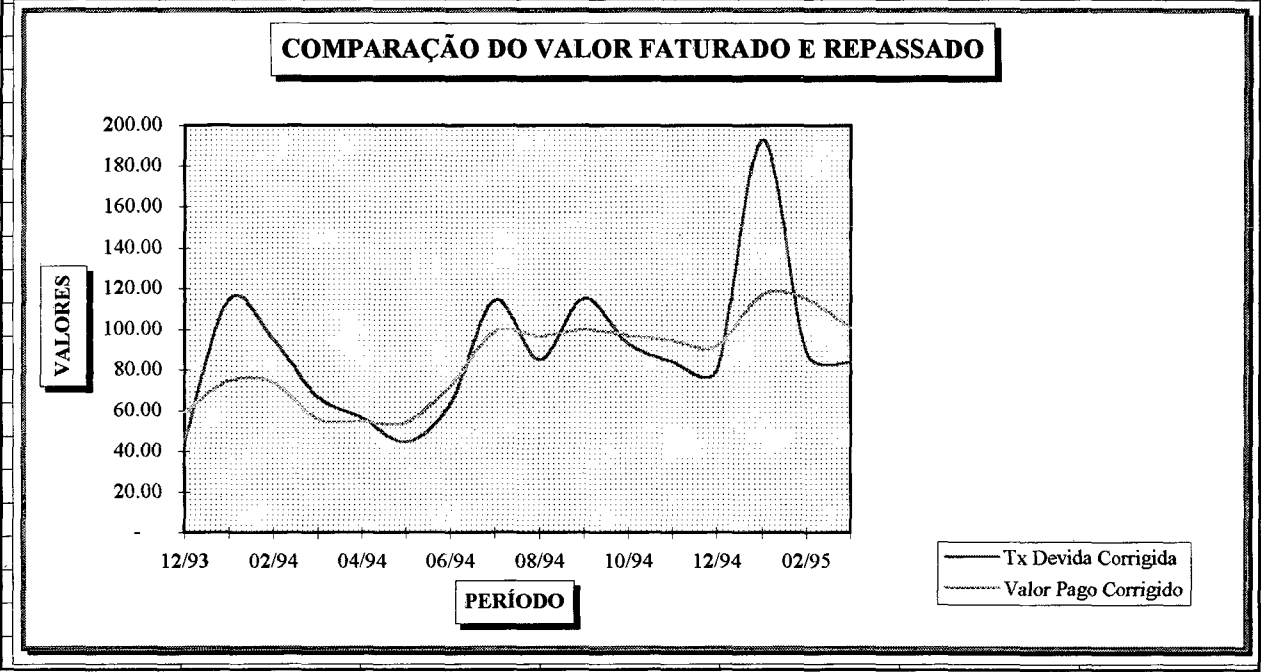
APURACÃO 13º SALÁRIO

Data	Retenção		Pontos		Devido	Indexador P/Dezembro	Valor Devido		Pago	Diferença	Indexador*	Valor	
	Total		Total	Reclamante			Dezembro					Corrigido	
12/93	99,782.20		545.00	5	915.43	1.0000000000	915.43		-	-	-	-	-
13º Salário							915.43		1,099.50	(184.07)	0.004496736		(0.83)
01/94	362,379.07		543.00	5	3,336.82	0.0025366466	8.46		-	-	-	-	-
02/94	415,418.20		546.00	5	3,804.20	0.0018398829	7.00		-	-	-	-	-
03/94	423,481.87		564.00	5	3,754.27	0.0013141653	4.93		-	-	-	-	-
04/94	524,202.67		559.00	5	4,688.75	0.0008890373	4.17		-	-	-	-	-
05/94	590,334.47		547.00	5	5,396.11	0.0006140040	3.31		-	-	-	-	-
06/94	1,148,993.34		532.00	5	10,798.81	0.0004327368	4.67		-	-	-	-	-
07/94	803.34		540.00	5	7.44	1.1349325060	8.44		-	-	-	-	-
08/94	603.69		534.00	5	5.65	1.1126941257	6.29		-	-	-	-	-
09/94	849.39		542.00	5	7.84	1.0870555216	8.52		-	-	-	-	-
10/94	722.90		558.00	5	6.48	1.0582108590	6.85		-	-	-	-	-
11/94	628.32		521.00	5	6.03	1.0286468505	6.20		-	-	-	-	-
12/94	622.38		526.00	5	5.92	1.0000000000	5.92		-	-	-	-	-
13º Salário							74.78		74.56	0.22	1.230942882		0.26
Total													(0.56)

1.230942882
1.154483538

* Indexador fornecido pelo Tribunal Regional do Trabalho - TRT.

		Data	Tx Devida	Valor Pago		Planilha 3
			Corrigida	Corrigido		
		12/93	45.28	59.33		
		01/94	114.61	74.70		
		02/94	94.77	73.65		
		03/94	66.80	55.60		
		04/94	56.44	54.69		
		05/94	44.86	54.14		
		06/94	63.27	72.40		
		07/94	114.31	98.74		
		08/94	85.16	96.81		
		09/94	115.33	99.77		
		10/94	92.82	97.12		
		11/94	83.99	94.41		
		12/94	80.11	91.78		
		01/95	192.95	117.03		
		02/95	88.58	114.91		
		03/95	83.90	100.81		



**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) PRESIDENTE DA X
JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE YYYYYY - SC.**

CONTADOR, tendo sido nomeado Perito nos autos do Processo nº 514/95, em que é Reclamante **FULANA DE TAL** e Reclamado **XYZ HOTÉIS E TURISMO LTDA.**, tendo concluído os serviços, vem à presença de Vossa Excelência apresentar o Laudo Pericial.

A) - OBJETO

O presente laudo tem como objetivo apresentar o resultado da perícia realizada para apurar o valor devido pelo Reclamado à Reclamante.

B) - CONCLUSÕES DO PERITO

O resultado dos cálculos está demonstrado nas Planilhas 1 e 2 deste laudo que espelham:

- **Planilha 1** - Apuração da taxa de serviço faturada, dia a dia, no período de 01/12/93 a 31/03/95, demonstrando o valor histórico do movimento em cada data, a provisão para Encargos Previdenciários (18% sobre o movimento), a parcela destinada ao Sindicato da categoria (2% sobre o movimento), o valor a distribuir (80% restante do movimento), a provisão para o 13º salário, o saldo a distribuir, os pontos do mês, total e da reclamante, a taxa devida à reclamante, o valor efetivamente pago à mesma, a diferença havida no período, sobre a qual foi aplicado o indexador de atualização desse valor, obtendo-se, assim, o valor corrigido, até 01/09/1995, para todos os meses apurados, na planilha 1 está computado o total dessas diferenças, incluído o resultado da planilha 2.

- **Planilha 2** - Apuração das retenções em cada mês, a título de provisão para o 13º salário, os pontos do mês, total e da reclamante, o valor histórico devido, atualizado mediante indexador para dezembro, o valor efetivamente pago, a diferença encontrada, sobre a qual foi aplicado o indexador de atualização desse valor, obtendo-se, assim, o valor corrigido, até 01/09/1995.

- **COMPARAÇÃO DO VALOR FATURADO E REPASSADO** - Uma visualização gráfica da taxa devida corrigida e do valor pago corrigido, para o período apurado, não sendo levado em conta o 13º salário.

C) - METODOLOGIA UTILIZADA - Para a atualização dos valores foi adotado o indexador fornecido pelo Tribunal Regional do Trabalho - TRT.

D) - RESPOSTA AOS QUESITOS:**D.1 - QUESITOS DA RECLAMANTE**

1 - O reclamado até o início da vigência do contrato coletivo de taxa de serviço, distribuía 100% dos valores cobrados dos hóspedes para todos os empregados e como consequência para a autora?

R. Sim. O Reclamado sempre distribuiu o produto relativo a taxa de serviço, alicerçada por convênios anteriormente assinados e sempre renovados, da seguinte forma:

- 18% para atender os encargos previdenciários**
- 2% para o Sindicato da categoria profissional**
- 80% para os empregados.**

2 - Do montante da taxa de serviço faturada entre 01/12/93 a 09/02/95, quanto era retido pelo reclamado?

R. Do montante da taxa de serviço faturada, no período apontado, o reclamado retinha 18% (dezoito por cento) para os encargos previdenciários e 2% (dois por cento), para o Sindicato da categoria profissional.

Vale lembrar que dos 80% distribuídos aos Empregados, o Reclamado retinha 1/12 (um doze avos) a título de provisão para o 13o. (décimo terceiro salário), que era repassado no mês de dezembro.

3 - A taxa de serviço distribuída entre os empregados incide sobre toda a arrecadação?

R. Sim. A taxa de serviço distribuída entre os empregados incide sobre toda a arrecadação proveniente dos serviços cobrados dos hóspedes.

4 - A taxa de serviço é distribuída com base no percentual de 100% de ocupação do Hotel?

R. A taxa de serviço distribuída não toma por base de cálculo a lotação do Hotel e sim, o faturamento dos serviços prestados.

5 - A taxa de serviço é distribuída com base no acordo para a espécie adormecida nos autos?

R. Sim. A taxa de serviço é distribuída nos moldes do acordo acostado às fls. 50 e 51 dos autos.

6 - O reclamado retém valores além dos valores estabelecidos no acordo?

R. Não.

7 - Como se explica o fato da autora receber por vários meses o mesmo valor de taxa de serviço quando a ocupação do hotel não era no mesmo percentual?

R. O reclamado, segundo se verifica das planilhas anexas, repetia os pontos dos meses anteriores, para evitar que a remuneração dos empregados não fosse reduzido, fato que gerou vários pagamentos superiores as cotas normais.

D.2 - QUESITOS DO RECLAMADO

1. Que o Sr. Expert informe quais os meses em que o pagamento dos pontos foram repassados aos empregados em valor maior do que o efetivamente devido.

R. O Reclamado repassou a Reclamada valores maiores que os devidos nos meses abaixo é demonstrado:

MESES	VALOR
Dezembro de 1993	(14,05)
Maio de 1994	(9,27)
Junho de 1994	(9,13)
Agosto de 1994	(11,64)
Outubro de 1994	(4,31)
Novembro de 1994	(10,42)
Dezembro de 1994	(11,67)
Fevereiro de 1995	(26,33)
Março de 1995	(16,91)
13º salário de 1993	(0,83)

2. Observado o pagamento dos pontos, mês a mês, se houve um média nos valores pagos.

R. Não. Embora o Reclamado efetuasse pagamentos iguais em vários meses, nunca houve, efetivamente, aplicação de média no cálculo dos pontos.

E) - CONCLUSÕES FINAIS DO PERITO

Apurados os valores conforme acima explicitado, conclui o Perito que são devidos pelo Reclamado R\$ 66,75 (sessenta e seis reais e setenta e cinco centavos), a título de participação na taxa de serviço, atualizados até 01/09/95, conforme demonstrado nas Planilhas 1 e 2.

Florianópolis, Setembro de 1995.

PERITO

3.3 Considerações finais sobre o caso prático

O caso prático apresentado evidenciou a lide (o conflito) de um direito trabalhista, pleiteada por um reclamante que, sentindo-se lesado de seus direitos, buscou o auxílio judicial para haver aquilo que supostamente o reclamado lhe devia.

Após todos os trâmites processuais e legais, o jurista buscou uma conciliação entre as partes, que foi rejeitada, nomeando assim um perito contábil para que o

mesmo; na qualidade de auxiliar de justiça; pudesse apurar os valores pleiteados e devidos, esclarecer a matéria contraditória e emitir seu laudo sobre o processo trabalhista apresentado.

Assim, a perícia contábil serviu como meio de prova para esclarecer uma matéria controvertida, auxiliando a Justiça do Trabalho e enaltecendo a profissão contábil.

CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

O mundo complexo dos negócios, sejam públicos ou privados, vem provocando o surgimento de demandas judiciais cada vez mais complexas, requerendo a produção de provas técnicas cada vez mais sofisticadas, destacando, provas de natureza contábil.

A perícia contábil como especialidade profissional, privativa dos contadores legalmente habilitados, atua com o objetivo específico de esclarecer e solucionar fatos e circunstâncias de natureza controvertida ou duvidosa a respeito de informações contábil.

Constitui-se como uma técnica contábil, prevista e consagrada no Código de Processo Civil de forma geral e em legislação específica, de acordo com as necessidades processuais.

Os interessados em ingressar e atuar na área pericial deverão estar certos que irão enfrentar vários aspectos legais e processuais relativos ao domínio e ao entendimento quanto à produção da prova pericial e quanto a todos os pormenores envolvidos na função pericial.

A área trabalhista é um excelente campo para atuação da perícia contábil, pois além de apurar os haveres e esclarecer eventuais dúvidas apresentadas pelas partes envolvidas, o perito acaba proporcionando um equilíbrio social à medida que propicia a harmonia de interesses entre as pessoas. Isto porque a comprovação da verdade sobre as coisas e fatos, revelada, autorizadamente, pelo perito e a opinião idônea do profissional, em assuntos técnicos, são bases de julgamento de questões entre as partes.

Assim, conclui-se que a perícia é um instrumento de grande valia, tanto para a sociedade como para a Justiça. Na sociedade a perícia destaca-se como um meio que as pessoas físicas e jurídicas têm à disposição, de exigir direitos e de se defenderem

nas mais diversificadas situações econômicas e sociais. Na área judicial a perícia desenvolve um trabalho conjunto com os magistrados, atuando como auxiliar de Justiça, dividindo assim com eles a responsabilidade sobre a resolução dos processos.

Desta maneira, o perito, para conquistar o reconhecimento da sociedade e o seu valor como profissional, deve atualizar-se constantemente, buscando a excelência de seus serviços, sempre respeitando e atendendo as normas e princípios de sua profissão, primando pela ética e pela sua valorização profissional.

Finalmente, sugere-se como idéia para novos trabalhos a exploração de outras áreas da perícia contábil.

BIBLIOGRAFIA

- 1 **ALONSO**, José Rojo. Perícia em matéria contábil. Seminário de Perícias Judiciais. 1ª ed. São Paulo: Pini, 1979, p. 67-73.
- 2 Conselho Federal de Contabilidade. Normas Brasileiras de Contabilidade: NBC-T-13 da Perícia Contábil. NBC-P-02 Normas Profissionais do Perito Contábil, 1992.
- 3 **CONSTITUIÇÃO** : República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.
- 4 **D'AURIA**, Francisco. Revisão e perícia contábil. São Paulo: Nacional, 1962.
- 5 **LAKATOS**, Eva Maria, **MARCONI**, Marina de Andrade. Metodologia do Trabalho Científico. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1992.
- 6 **MAGALHÃES**, Antônio de Deus Farias.../et al./. Perícia contábil. São Paulo: Atlas, 1995.
- 7 **NEGRÃO**, Theotono. Código de Processo Civil e legislação processual em vigor, São Paulo, Ed. Saraiva, 1995.
- 8 **OLIVEIRA**, Juarez de. Consolidação das Leis do Trabalho. 17ª ed. atual. e aum.- São Paulo, Ed. Saraiva, 1994.
- 9 **ORNELAS**, Martinho Maurício Gomes de. Perícia Contábil. São Paulo: Atlas, 1994.
- 10 **PONT**, Juarez Varallo. Cálculos no Processo Trabalhista. 5ª ed. rev. e ampl. Curitiba: Juruá, 1993.
- 11 **PONT**, Juarez Varallo. Teoria e prática de cálculos trabalhista. 10ª ed. rev. e ampl. até dezembro/95. São Paulo: Ltr, 1996.

12 SÁ, Antônio Lopes de. Perícia Contábil. São Paulo: Atlas, 1994.

13 SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. 19ª ed.
São Paulo: Cortez, 1993.

14 SILVA, Luiz Gustavo Cordeiro da. A Perícia Contábil como especialização da contabilidade. RBC nº 90, 1994.