

# A IMPORTÂNCIA DO PERITO CONTÁBIL EM PROCESSOS TRABALHISTAS

VIDAL, Bruna Andreatto <sup>1\*</sup>

PAFUME, Rebecca da Silva <sup>2\*</sup>

FORTES, Antônio Donizeti <sup>3\*\*</sup>

## RESUMO

No desenvolvimento do artigo, explicita a importância do perito contador nos processos trabalhistas. Através de pesquisas e análises, o artigo escreve passo a passo da tarefa do perito contador, desde a designação para o processo, passando por todos os aspectos e cálculos que ele precisa analisar, até a entrega do laudo conclusivo.

O objetivo do artigo é de explicar o quanto fundamental é o papel do profissional de perícia contábil nos processos trabalhistas, ensinando os cálculos devido a serem calculados em processos, os ambientes a serem estudados e os documentos a serem analisados, enfatizando sempre a importância de um profissional adequado e que desenvolva habilidades adequadas para a desenvoltura do processo trabalhista, afinal ele é responsável de levar ao juiz responsável, informações úteis, relevantes e com fidedignidade para a tomada de decisão mais livre de erros possíveis.

**Palavras-chave:** Artigo Científico; Perito Contábil; Processos Trabalhistas.

---

<sup>1\*</sup> Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEQB, [bruna.vidal@sou.unifeob.edu.br](mailto:bruna.vidal@sou.unifeob.edu.br); <sup>2\*</sup> Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEQB, [rebecca.pafume@sou.unifeob.edu.br](mailto:rebecca.pafume@sou.unifeob.edu.br); <sup>3\*\*</sup> Professor orientador: UNIFEQB, [antonio.fortes@unifeob.pro.br](mailto:antonio.fortes@unifeob.pro.br).

## **1 Introdução**

No campo da contabilidade existe um leque de possibilidades para atuação, seja em entidades empresariais, governamentais ou não governamentais.

As principais áreas da contabilidade são auditoria, contabilidade de custos, contabilidade gerencial, contabilidade de gestão organizacional e financeira, controladoria e perícia contábil. Pode também o contador atuar nas áreas de consultoria e assessoria, na área tributária financeira, e internacional. Para o desenvolvimento deste artigo, a pesquisa é sobre a área de perícia contábil.

A perícia é um trabalho que deve ser executado com grande rigor, de investigação e análise (LUZ, 2015). Deve ter como o seu objetivo principal a pesquisa para descoberta da verdade, para que no final, possa ser realizado um Laudo Pericial com fidedignidade, que forneçam informações que influenciem na tomada de decisão de processos.

## **1.1 Perito e competência profissional**

Perito é o auxiliar da Justiça, pessoa hábil que tenha conhecimento em determinada área técnica ou científica que, sendo nomeado por autoridade competente, deverá esclarecer um fato de natureza duradoura ou permanente. O perito médico é a pessoa formada em medicina, por exemplo, que tem registro no CRM, que está a serviço da Justiça e isento do sigilo profissional, já que tem o dever de informar o juiz sobre o fato do ponto técnico. (DIREITONET, 2018)

Vista que os fatos estarão corretos, o papel principal do perito é de apurar as consequências e as causas do ocorrido. Possui o papel também, além de conhecer com exatidão os fatos, o de caracterizar e compreender, para poder fornecer ao juiz dados capazes e fazê-lo compreender com a mesma interpretação o fato.

A Função do perito, não é a de observar os fatos, mas sim, a de mostrar todas as impressões que teve com o estudo do fato. Além de relatar os fatos, o perito precisa justificar, formular, concluir e fazer o seu parecer. Sua atividade consiste na verificação do exame de pessoas, lugares ou coisas. Sua função então, pode ser definida

É necessário que o perito conheça e entenda o assunto que esta em análise. Ele precisa ter pleno domínio da área que irá emitir a sua opinião.

Os peritos serão auxiliares da justiça, que após concluírem o trabalho que forem lhe designado, terão o dever de passar ao juiz, por meio do laudo pericial, as suas observações e relatos descritos para chegar a tal conclusão. Eles não possuem o poder de decisão, isso fica em poder do juiz, entretanto, o perito não pode ter medo algum de definir uma conclusão técnica. O Juiz não é obrigado a ter a mesma opinião, afinal ele possui sua livre convicção.

Os peritos somente diligenciam, eles obtêm as informações necessárias, solicitam a documentação, ouvem as pessoas envolvidas, apuram, analisam os documentos e fatos fornecidos tanto pelas partes quanto por terceiros, e chegam a uma conclusão, respondendo a resposta proposta pelo juiz ou desembargador.

## **1.2 Substituição do perito**

Segundo o art. 468 do CPC, o perito pode ser substituído quando:

I – Faltar-lhe conhecimento técnico ou científico;

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

Quando ocorrer a substituição, o perito deverá restituir em um prazo de 15 (quinze) dias, todos os valores recebidos pelo trabalho que não foi realizado, e com a pena de ficar impedido de atuar a função de perito judicial pelo prazo de 5 (cinco) anos. Se por algum motivo, não houver a restituição voluntária, a parte que efetuou o pagamento adiantado dos honorários pode promover execução contra o perito.

### **1.3 Tipos de perícia**

A perícia pode ser classificada em três tipos sendo eles: perícia judicial, extrajudicial e arbitral. De acordo com o autor Alberto (2012), os tipos são identificados e definidos de acordo com o ambiente em que estão inseridos.

“Perícia contábil judicial é a que visa servir de prova, esclarecendo o juiz sobre assuntos em litígio que merecem seu julgamento, objetivando fatos relativos ao patrimônio azidental ou de pessoas.” (Sá 2005, p. 63).

Scherrer (2012), afirma que perícia extrajudicial é criada por necessidade de opinião de um especialista e é contratada sem necessidade de determinação de um juiz pelas partes envolvidas.

Segundo Alberto (2002), perícia arbitral é realizada no juízo arbitral da instância decisória, decidida pela vontade das partes.

O autor Juliano (2012), destaca que as perícias podem transcorrer nas áreas cível, criminal, eleitoral e trabalhista.

### **1.4 Perícia contábil**

A perícia contábil constitui o conjunto de procedimentos técnicos e científicos destinados a levar à instância decisória elementos de prova necessários a subsidiar à 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. (NBC TP 01)

De uma forma geral, a perícia é uma prova, que verifica um determinado acontecimento.

Segundo o princípio da lei processual, “é à medida que vem mostrar o fato”, quando não tem condições de esclarecer às circunstâncias para resolver, é quando não existem documentos suficientes para revelar o fato ocorrido.

A realização da perícia contábil é feita por peritos, ou seja, pessoas graduadas em ciências contábeis e com registro no CRC, que tem a função de apurar, esclarecer e/ou evidenciar os fatos. A perícia consiste então na pesquisa, no exame e na verificação da verdade.

### **1.5 Procedimentos da perícia contábil**

De acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade NBC TP 01 (R1), os procedimentos de perícia contábil fundamentam o laudo e o parecer técnico, e enquadra total ou parcial a complexidade da matéria, o exame, vistoria, indagação, investigação, arbitramento, mensuração, avaliação, certificação e testabilidade.

Normalmente a perícia é necessária para verificação judicial, quando precisam de análises dos fatos ocorridos, para que possam chegar a uma conclusão final certa.

### **1.6 Laudo pericial contábil**

O laudo pericial contábil é um documento escrito, no qual o perito deve registrar, de forma abrangente, o conteúdo da perícia e particularizar os aspectos e as minudências que envolvam o seu objeto e as buscas de elementos de prova necessários para conclusão do seu trabalho. (MOURA, Ril, 2018, p 183)

O Laudo contábil deve ser uma peça técnica elaborada sempre de forma lógica e sequencial, que deve ser escrita de forma bem objetiva, clara, concisa, precisa e completa, assim o trabalho do perito poderá ser reconhecido pela padronização estrutural.

De acordo com o termo que consta no art. 473 do Código de Processo Civil – CPC, o laudo pericial deverá conter:

- I - a exposição do objeto da perícia;
- II - a análise técnica ou científica realizada pelo perito;
- III - a indicação do método utilizado, esclarecendo-o e demonstrando ser predominantemente aceito pelos especialistas da área do conhecimento da qual se originou;
- IV - resposta conclusiva a todos os quesitos apresentados pelo juiz, pelas partes e pelo órgão do Ministério Público.

§ 1º No laudo, o perito deve apresentar sua fundamentação em linguagem simples e com coerência lógica, indicando como alcançou suas conclusões.

§ 2º É vedado ao perito ultrapassar os limites de sua designação, bem como emitir opiniões pessoais que excedam o exame técnico ou científico do objeto da perícia.

§ 3º Para o desempenho de sua função, o perito e os assistentes técnicos podem valer-se de todos os meios necessários, ouvindo testemunhas, obtendo informações, solicitando documentos que estejam em poder da parte, de terceiros ou em repartições públicas, bem como instruir o laudo com planilhas, mapas, plantas, desenhos, fotografias ou outros elementos necessários ao esclarecimento do objeto da perícia.

O Laudo Pericial contábil (LPC) deverá ser elaborado apenas por contador ou pessoa jurídica, se a lei assim permitir, que estejam devidamente registrados e habilitados no Conselho Regional de Contabilidade.

O perito-contador, precisa registrar no LPC todos os estudos, pesquisas e diligências das provas que foram utilizadas para chegar a tal conclusão. No final, o LPC precisa ser ter suas conclusões de forma bem clara.

A conclusão do LPC é onde o perito relata todas as suas opiniões com suas respectivas justificativas para tal.

## **1.7 Parecer técnico contábil**

O Parecer Pericial Contábil consiste em um documento escrito, no qual o perito deve registrar, de forma abrangente, o conteúdo da perícia e particularizar os aspectos e as minudências que envolvam o seu objeto e as buscas de elementos de prova necessários para a conclusão do seu trabalho. (RESOLUÇÃO Nº 1243/09 – CFC)

Ele nada mais é, do que a escrita que o contador expressa de firma clara e objetiva todos as observações e diligências que tenha realizado e as suas conclusões do trabalho. Normalmente utilizado no mundo jurídico.

Deve conter a opinião técnica, assinado e depois datado. Também deve conter o nome e o registro profissional, que precisa ser emitido por um especialista, que pode ser advogado, médico ou psicólogo.

O parecer precisa ter como alicerces bases técnicas confiáveis, feito para esclarecer e explicar determinados fatos para alguém que não tenha tantos conhecimentos seja capaz de interpretar de forma adequada.

Ao contrario do laudo pericial, como não é necessariamente solicitado por um juiz e por ser mais simples na forma de elaboração, acaba sendo mais informal.

## **2 Perícia contábil trabalhista**

A perícia contábil trabalhista é solicitada por dois tipos de autores sendo eles: empregado ou um grupo, onde no processo trabalhista é nomeado de reclamante e o empregador é chamado de reclamado. (Zanna 2007)

De acordo com Sá (2005), a Justiça do Trabalho é um campo que há grande atuação de peritos contábeis, onde verificam os registros contábeis realizados pela parte empregadora em função dos processos.

O autor ressalta que a Justiça do Trabalho tem propensão de se prender normalmente a parte mais fraca do processo, sendo ele o empregado. Todavia o perito não pode se prender a nenhuma das partes, demonstrando sempre a verdade dos fatos.

Segundo Alberto (2007), existe duas situações que pode envolver o trabalho do perito contábil trabalhista:

- A primeira situação é as reclamatórias trabalhistas que existem divergências nos valores referentes à rescisão do contrato de trabalho, neste caso é preciso que o perito apure os valores devidos ao empregado.
- Já a segunda são ações trabalhistas onde a situação patrimonial e econômico-financeiras da organização são analisadas e avaliadas, com o propósito de comprovar sua capacidade ou incapacidade de cumprir com suas obrigações previstas em normas coletivas (acordo, convenções ou dissídios), o perito neste caso será subsidiador das decisões e acordos durante a negociação ou de instrução das normas coletivas trabalhista.

## **2.1 Processo Trabalhista**

O processo trabalhista é uma das maneiras que o trabalhador tem de reivindicar seus direitos. Para o autor Juliano (2012, p. 28) o mesmo processo é conhecido como “reclamação trabalhista ou reclamatória trabalhista”.

De acordo com Zanna (2013), o processo trabalhista pode ser requerido até dois anos após a data de demissão do trabalhador, o mesmo pode solicitar os seus direitos dos últimos cinco anos anteriores à demissão.

Segundo os autores Magalhães e Lunkes (2008), o processo trabalhista pode ser dividido em duas fases sendo elas:

- Fase de Instrução nada mais é que o momento inicial do processo, onde as partes mostram suas provas, sejam elas documentos, testemunhas ou provas periciais. Com base nestas o juiz procura encontrar a verdade dos fatos para poder propor uma conciliação entre as partes.
- Fase de Execução se inicia quando se impõe o cumprimento do que foi determinado em condenação ou acordo, seguindo os cálculos realizados pelo perito contador.

Destaca-se que a função do período contador no processo trabalhista é de suma importância nas duas fases, pois na fase de instrução ele auxilia a esclarecer as dúvidas, faz pesquisas e levantamentos necessários em seus documentos, para responder os quesitos, já na fase de execução ajuda com os cálculos para chegar ao valor da sentença a ser pago.

## **3 Verbas trabalhistas, encargos sociais e atualizações monetárias.**

Segundo Oliveira (2017) é obrigatório por lei todo empregador fazer uso da folha de pagamento para registrar os proventos e desconto de cada empregado. A folha de pagamento, é um documento que precisa sempre estar à disposição de entes que fiscalizam, normalmente ela é controlada através da folha de ponto, que e onde o funcionário registra suas horas trabalhadas, faltas, atrasou e horas extras.

### **3.1 Salários e remuneração**

A remuneração, de acordo com Santos (2008, p.114), é “a totalidade dos bens fornecidos ou devidos ao empregado pelo trabalho prestado”.

O salário é um retorno que deve ser pago pelo empregador pelos serviços prestados registrados em um contrato de trabalho. Nos art. 457 a 467 da CLT fica expressamente descrito a legalidade relacionada à toda forma de remuneração, ela pode ser denominada de honorários, vencimentos e subsídios.

Visto isso, fica entendida a definição de salário e remuneração, o nome dado esta relacionado com a área que o trabalhador estiver incluso.

### **3.2 Jornada de trabalho**

De acordo com a Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias, e quarenta e quatro horas semanais, salvo por convenção coletiva de trabalho ou acordo, nesses casos, poderá haver a compensação dos horários e/ou redução da jornada de trabalho.

O trabalho diurno é composto por duas horas para pausa e não necessariamente precisa ser seguidas, podem ser dividi-las. Em caso dos trabalhos diurnos, sem pausas, a jornada não pode passar seis horas.

Existe também a opção e trabalhar por doze horas seguidas, nesse caso, há o descanso e trinta e seis horas ininterruptas.

Portanto, o empregador e o empregado devem entrar em um acordo quanto ao horário de trabalho, e esse acordo precisa ser observado para estar de acordo com a legislação vigente.

### **3.3 Horas Extras**

Considera-se hora extra, a hora trabalhada além da jornada normal, e o total dessas horas não deve exceder a duas horas extras diárias. O empregador deverá pagar, no mínimo, mais 50% sobre a hora normal, conforme estipula o art. 59 da CLT (BRASIL, 1943; OLIVEIRA, 2017).

Na hipótese de acordo ou convenção coletiva de trabalho, a quantidade de horas, pode ser compensado em um dia de pausa do trabalho.

Quando acontece o serviço que acarrete em horas extras, o pagamento das mesmas é composto pelo valor da hora normal, mais a soma de todas as parcelas salariais e mais o acréscimo do adicional previsto em lei, conforme Súmula nº 264 do Tribunal Superior do Trabalho.

O pagamento das horas extras precisa respeitar o mínimo para que não ultrapasse o período máximo diário estipulado em lei.

### **3.4 Adicional de insalubridade**

Locais insalubres são locais com agentes nocivos à saúde, que ultrapassem o limite adequado que o Ministério do Trabalho e Emprego estabeleceu. Estes limites de tolerância são fixados em razão da natureza correspondentes do agente, de acordo com a intensidade e é também levado em conta o tempo que o funcionário fica exposto com o agente.

No ambiente de trabalho, as atividades que coloquem o empregado em local insalubre garante ao mesmo um direito ao adicional de insalubridade, como consta no art. 189 da CLT.

Nessas condições, é de direito do empregado o recebimento de um adicional sobre o salário mínimo regional. O adicional é dividido em graus, de acordo com o art. 192 da CLT, sendo:

Mínimo = 10%

Médio = 20%

Máximo = 40%

Esses valores adicionais são integrados ao salário do empregado, para o cálculo de horas extras, noturnas e descontos por faltas injustificadas.

De acordo com a Súmula nº 448 do Tribunal Superior do Trabalho, além do laudo pericial que constata a insalubridade, o Ministério do Trabalho e Emprego, também precisa classificar a atividade. Deste quesito, também está classificado a higienização sanitárias das instalações de uso público ou coletivo.

A neutralização ou mesmo eliminação da insalubridade, pode ser feita com o uso de EPIs, ou de algum tipo de medida, que faça o trabalho se encaixar na tolerância permitida, nesse caso, o adicional de insalubridade não precisara ser remunerado.

Quem define o grau de insalubridade não é o empregador ou empregado, e sim os laudos feitos pela medicina o trabalho, que tem como base as medidas estabelecidas no Ministério do Trabalho e Emprego.

### **3.5 Repouso semanal remunerado**

O descanso semanal remunerado é um direito de todos os trabalhadores, como consta no art. 7, inciso XV da Constituição Federal de 1988.

Conforme a CLT, o repouso deve ser de vinte e quatro horas consecutivas e preferencialmente no domingo.

O valor total do salário já tem embutido o valor pelo repouso ou descanso remunerado. Se o trabalhador receber por hora ou dia, o valor deve ser descrito de forma distinta na folha de pagamento.

### **3.6 Férias e adicional de 1/3**

Depois de doze meses do início do contrato de trabalho, é de direito do empregado o descanso pelo período de férias, como consta na Constituição Federal e na CLT.

As férias deverão ser concedidas ao funcionário em até doze meses subsequentes ao período de aquisição. Segundo a nova reforma trabalhista de 2017, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias seguidos, e os demais períodos não seja inferior a 5 dias seguidos.

As férias são remuneradas e possuem um acréscimo de um terço do salário normal. Se as férias forem concedidas após o período legal, ou seja, após os doze meses do período aquisitivo será direito o funcionário receber o dobro da remuneração.

De acordo com o art. 145 da CLT, o pagamento as férias deve ocorrer até 2 ia antes do início do gozo das férias, caso isso não ocorra, e mesmo que o empregado já tenha feito o gozo das férias, o pagamento do valor das férias será dobrado, juntamente com o 1/3.

Segundo Santos (2008) as férias diante do FGTS, possuem uma diferença de quando são usufruídas ou indenizadas. Quando são indenizadas, não geram reflexo algum no FGTS, porém as férias gozadas já que fazem parte da natureza salarial possuem reflexo no FGTS.

Portanto, o período das férias nada mais é, que o período que o trabalhador tem para descansar e recuperar suas energias, para que quando voltar ao trabalho, possa ter um desempenho melhor gerando resultados para a organização.

### **3.7 Décimo terceiro salário**

Conforme disposto na Constituição Federal (1988) e instituído pela Lei nº 4.090, de 13 e junho e 1962 o décimo terceiro salário é um direito do funcionário, é uma gratificação salarial que o funcionário recebe em dezembro de cada ano, proporcional aos meses trabalhados.

O décimo terceiro salário é uma gratificação obrigatória que deve ser paga a todos os empregados. Ele integra a remuneração e, portanto, entra no cálculo para FGTS, para as contribuições previdenciárias e do imposto de renda.

O valor do décimo terceiro salário é calculado em proporção ao tempo trabalhado, de acordo com o salário fixo e das parcelas habitualmente recebidas pelo empregado. Então, o décimo terceiro é um benefício e direito do empregado, que ele recebe de acordo com o período trabalhado do ano.

### **3.8 Seguro desemprego**

De acordo a Lei nº 7.998, e 11 de janeiro de 1990 o seguro desemprego é uma seguridade social, é um benefício ao trabalhador. Tem como função, dar assistência financeira temporária ao trabalhador. O trabalhador pode solicitar quando for demitido sem justa causa.

O benefício também serve para dar um auxílio na vida financeira do empregado enquanto ele busca um novo emprego.

Na primeira solicitação o trabalhador precisa no mínimo ter tido doze meses trabalhados com a carteira registrada, já na segunda solicitação, é exigido do funcionário nove meses trabalhados nos últimos doze meses.

Para poder receber o benefício, não pode o trabalhador estar gozando de benefícios previdenciários de prestação continuada, salvo em caso de auxílio acidente e auxílio suplementar. Não pode também o trabalhador possuir renda própria que seja suficiente para o sustento seu e da sua família, nem possuir nenhum outro vínculo empregatício.

O trabalhador poderá receber o benefício entre três a cinco meses, de acordo com os meses trabalhados. Ele é intransferível, e é imediatamente suspenso quando houve a admissão em um novo emprego, e cancelado, quando houver falsidade, fraude ou morte do trabalhador segurado.

Para o cálculo do seguro desemprego, o valor é referente a média dos últimos três meses anteriores, conforme quadro a seguir

<b>Faixas de Salário Médio</b>	<b>Valor da Parcela a ser paga</b>
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29	O valor que exceder R\$ 1599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1279,69
Acima de R\$ 2666,29	A parcela será de R\$ 1.813,03

Fonte: Editado pela autora com base no TEM

O valor do salario mínimo, não poderá ter valor menos que um salário mínimo, então é importante sempre calcular o salario e a tabela vigente no ano.

### **3.9 FGTS**

O FGTS – Fundo de garantia do Tempo de Serviço, é regido atualmente pela Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990.

É de obrigação do empregador o deposito mensal até o dia sete de cada mês, em uma conta vinculada o valor referente a 8% da remuneração do empregado.

Em caso de demissão se justa causa, é obrigação do empregador o deposito do valor referente ao mês de rescisão e aos anteriores. Também devera depositar uma

indenização, igual a quarenta por cento do montante do valor que já consta no saldo da conta do trabalhador., com juros e correções monetárias.

### 3.10 Contribuição Previdenciária

A contribuição previdenciária é o valor pago mensalmente ao empregado do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), essa contribuição é para a seguridade social.

A contribuição para o INSS é de acordo com a remuneração do funcionário. A alíquota de base é de acordo com a tabela vigente. Essa tabela sobre alterações anualmente.

Abaixo segue tabela atualizada para o ano de 2020.

Salário de Contribuição – R\$	Alíquota
Até R\$ 1.045,00	7,50%
De R\$ 1.045,01 a R\$ 2.089,60	9,00%
De R\$ 2.089,61 a R\$ 3.134,40	12,00%
De 3.13441 a R\$ 6.101,06	14,00%

Fonte: Adaptado pela autora com base em INSS (texto digital).

Fica estabelecido também para o ano de 2020 que o salário de contribuição não poderá ser inferior 0 R\$ 1.045,00 e nem superior a R\$ 6.101,06. E também fica estabelecido o **salário-família** de R\$ 48,62 por filho ou equiparado, até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade, para o segurado com remuneração mensal não que não ultrapasse R\$ 1425,56.

Caso sejam necessários os cálculos de contribuição previdenciária de anos anteriores, o calculo deve ser apurado em cima da tabela que estava vigente naquele ano.

### 3.11 IRRF

Conforme disposto no Decreto nº 3.000, de 26 de março de 1999, o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) esta dentro dos rendimentos recebidos provenientes do trabalho assalariado.

Ele é calculado em cima dos rendimentos tributáveis com base na tabela progressiva, deduzidos o INSS e no caso de possuir dependentes, o valor desde 2015 diz que não é correspondente a R\$ 189,59.

Abaixo segue tabela atualizada para o ano de 2020.

<b>Salário de Contribuição – R\$</b>	<b>Alíquota</b>	<b>Parcela a deduzir</b>
Até R\$ 1.903,98	ISENTO	R\$ 0
De R\$ 1903,99 a R\$ 2.826,65	7,50%	R\$ 142,80
De R\$ 2.826,66 a R\$ 3.751,05	15,00%	R\$ 354,80
De R\$ 3751,06 a R\$ 4.664,68	22,50%	R\$ 636,13

Fonte: Adaptado pela autora com base em RFB (texto digital).

Desde do ano de 2015, a tabela não possui nenhuma atualização, porem quando for necessária qualquer apuração referente aos períodos anteriores será necessária a apuração com base nas respectivas parcelas do respectivo período.

### **3.12 Atualização monetária**

De acordo com Magalhães e Lunkes (2008, p. 61), a correção monetária é “o ajustamento do valor à capacidade de compra da moeda nacional”. Na verdade nada mais é do que a reposição do valor original da moeda, já que com a inflação, existe a desvalorização da moeda.

Conforme a Súmula 21 do TRT da 4ª:

Os débitos trabalhistas sofrem atualização monetária *pro rata die* a partir do dia imediatamente posterior à data de seu vencimento, considerando-se esta a prevista em normal legal ou, quando mais benéfica ao empregado, a fixada em clausula contratual, ainda que tácita, ou norma coletiva (TRT4, texto digital).

O Conselho Superior da Justiça Do Trabalho e Tribunal Regionais do Trabalho são responsáveis pela elaboração das tabelas de correção monetárias trabalhistas.

Para a elaboração dos cálculos monetários, é de responsabilidade dos peritos contadores observar todos os critérios de atualização que o juiz do processo determinar.

### **3.13 Juros**

Os juros, segundo Magalhães e Lunkes (2008), são classificados como juro remuneratório e juro moratório. O juro remuneratório é cobrado de acordo com o tempo do contrato de trabalho; já o juro moratório é cobrado quando existe o atraso no pagamento após o final do contrato. Para processos trabalhistas, os juros moratórios são os mais devidos.

De acordo com Santos (2008), os juros moratórios são calculados a partir da data de início a ação, e no caso de haver determinação pelo juiz no processo, podem-se utilizar juros anterior ao início.

A CLT estabelece em seu art. 883, que:

Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial (BRASIL, 1943).

Segundo o parágrafo primeiro, do art. 39 da Lei nº 8.177, e 1 de março de 1991, os débitos trabalhistas que por algum motivo não forem pagos, o valor deverá ter o acréscimo de 1% ao mês de juros de mora. Ressalta também, que mesmo que não estejam explícitos na sentença o cálculo deve ser contado a partir do ajuizamento da ação e calculado proporcional aos dias, conhecido também com a expressão “pro rata die”.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As atividades de Perícia Contábil são reguladas pelas Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) e pelas Normas Profissionais do Perito, do Conselho Federal de Contabilidade (CFC).

Neste trabalho apresentamos a importância do perito contador nos processos trabalhistas e quais são os possíveis direitos e ações trabalhistas.

Os fatores que levam o empregado a abrir uma ação trabalhista contra o seu empregador são diversos, por isso destacamos alguns como falta de pagamento tanto do salário registrado em carteira, falta de pagamento das horas extras e seus reflexos, adicional noturno, entre outros. Estes são essenciais nas leis trabalhistas, caso não sejam pagos ocasionam problemas judiciais futuros.

A principal função do perito contábil nos processos trabalhista é averiguar, decifrar e levantar provas verídicas, para auxiliar o juiz em sua tomada de decisão.

Ao longo do artigo podemos perceber que os processos trabalhistas vêm aumentando gradativamente, pelo fato do empregador não conseguir cumprir as suas obrigações em relação a seus empregados.

Portanto concluímos que a presença de um perito contador em um processo trabalhista é de suma importância, pois o mesmo tem uma grande influencia na sentença final da ação.

## 5 Referências Bibliográficas

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. Perícia contábil. 3. Ed. São Paulo: Atlas. 2002.

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. Perícia contábil. 4. Ed. São Paulo: Atlas As, 2007. 221 p.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Norma Brasileira de Contabilidade - NBC TP 01, de 27 de fevereiro de 2015. Dá nova redação à NBC TP 01 – Perícia Contábil. CFC, 2015a. Disponível em:

<<http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTP01.pdf>>. Acesso em: 15 de outubro de 2020

JULIANO, Rui. Manual de perícias. 4. Ed. rev. e ampl. Rio Grande: 2012.

\_\_\_\_\_. Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. BRASIL, 1990b. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7998.htm)>. Acesso em: 5 out. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm)>. Acesso em: 30 out. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. BRASIL, 1990c. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm)>. Acesso em: 5 out. 2020.

MAGALHÃES, Antonio de Deus Farias; LUNKES, Irtes Cristina. Perícia Contábil nos Processos Cível e Trabalhista: o valor informacional da contabilidade para o sistema judiciário. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos Trabalhistas. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013740/cfi/6/2!/4/2@0:0>>.

Acesso em: 6 out 2020.

SANTOS, José Aparecido dos. Curso de cálculos de liquidação trabalhista. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

SÁ, Antonio Lopes De. Perícia Contábil. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SCHERRER, Alberto Manoel. et al. Manual para o exame de suficiência do Conselho Federal de Contabilidade (CFC). São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_. Súmula n. 21. Atualização monetária. Débitos trabalhistas. Revisão da Súmula n. 13. Disponível em: < <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>>. Acesso em: 6 out. 2020

ZANNA, Remo Dalla. Prática de perícia contábil. 2. Ed. São Paulo: IOB Thomson, 2007. 543 p.

ZANNA, Remo Dalla. Prática de Perícia Contábil. 4. Ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2013.

## **6 Anexo**

### **Entrevista realizada com o professor orientador e perito Antônio Donizeti Fortes.**

#### **I. Como você foi designado para o processo trabalhista?**

Como se tratava de um processo cujas partes eram um órgão público e funcionários públicos contratados por regime estatutário, o processo correu na justiça comum, então fui designado pelo Juiz de Direito da 2ª Vara da Comarca.

#### **II. Existe a opção de o perito negar, caso seja chamado por um juiz para algum processo trabalhista?**

Sim, quando isso ocorrer o perito deverá redigir petição, no prazo legal, justificando a escusa ou o motivo do impedimento.

#### **III. Qual era a causa do processo trabalhista que você foi designado?**

Foi em um litígio entre as partes, cuja a demanda era duração da jornada de trabalho e também eventuais horas extraordinárias, pleiteadas pelos funcionários.

#### **IV. Quais documentos você precisou para desenvolver o seu trabalho? E esses documentos foram fornecidos sem dificuldades a você?**

Os principais documentos foram os espelhos de registro de ponto dos funcionários em questão, com relação aos fornecimentos dos documentos necessários não tive nenhuma dificuldade uma vez que o Departamento de Recursos Humanos da repartição pública foi muito prestativo.

#### **V. Quanto tempo levou, desde que foi designado para o processo trabalhista até a entrega do seu parecer?**

O prazo designado foi de 30 dias, devido a celeridade do Departamento de Recursos Humanos da repartição pública, consegui concluir os trabalhos e entregar o laudo pericial em 25 dias.

**VI. Normalmente, existe uma data máxima que o juiz determina para entrega do laudo ou parecer?**

O prazo é fixado pelo juiz, em princípio não existe um prazo máximo para a entrega do laudo pericial, porém, o Código de Processo Civil - CPC estabelece o prazo de pelo menos vinte dias (úteis) antes da audiência de instrução e julgamento para entrega do laudo pelo perito, a ser protocolado em juízo.

**VII. Qual foi o seu laudo?**

O laudo do processo em questão tinha como quesitos básicos saber se os funcionários tinham trabalho 6 ou 8 horas por dia, durante o período do litígio e se caso a jornada fosse determinada pelo juiz em 6 horas diárias, quantas horas extraordinárias eles teriam direito.

**VIII. Ao final dos processos, o perito tem conhecimento para qual dos lados interessados o juiz determina causa ganha?**

Em princípio não, mas se o mesmo quiser uma posição como ele faz parte do processo, basta ele solicitar ao juiz.

## 7 Agradecimentos

Agradecemos primeiramente a Deus, pois tudo é Dele, por Ele e para Ele. Por ter nos sustentado em cada segundo, por realizar as vitórias e nos capacitar com os ensinamentos. E por não nos deixar desistir em meio a pandemia e a tantos dias difíceis que passamos. A Ele toda glória!

Agradecemos a nossa família, por ter permanecido ao nosso lado todos os dias, por nos apoiar e nos dar forças quando tudo estava difícil. Por entender que muitas vezes precisávamos ficar mais distantes por conta dos estudos, e principalmente por nos amar sobre qualquer coisa.

Agradecemos aos colegas que se tornaram amigos nesses anos, que dividiam as longas noites de cansaços, que compartilhavam as aulas, os trabalhos e provas (e algumas colas) – risos. Aos amigos que serão amigos para a vida toda.

Agradecemos a todos aos professores que compartilharam seus conhecimentos para nossa formação, em especial ao professor Pancine e ao Max, com o qual nos identificamos mais.

Agradecemos de forma especial também ao professor Fortes, nosso orientador neste trabalho, pela disposição e paciência para nos auxiliar nas dúvidas que tivemos durante a pesquisa.

E por fim, agradecemos uma a outra, por desde o primeiro dia termos sido o “grupo de dois”, por todas as discussões, brigas, ensinamentos, lágrimas e confidências que compartilhamos. E não menos importante, mas ao pastel que dividimos da última barraquinha do campus.