

ANÁLISE DE CÁLCULOS PERICIAIS E A UTILIZAÇÃO DESTAS INFORMAÇÕES NO AUXÍLIO À TOMADA DE DECISÃO

Deisy Cristina Corrêa Igarashi¹
André Sekunda Gallina²

Resumo: A contabilidade enquanto sistema de informações auxilia os gestores a tomarem decisões. A perícia contábil, por ser um ramo da contabilidade, também possui essa característica informacional. Nesse sentido, este estudo tem por objetivo analisar os cálculos de um processo obtido junto à Justiça do Trabalho com vistas a auxiliar as empresas do setor hospitalar na prevenção contra novos processos. Para explorar este cenário, foi aplicado um questionário às empresas hospitalares de Foz do Iguaçu. Além disso, foi analisado o desembolso relacionado ao processo trabalhista em estudo e sugerido ações para minimizar a recorrência de litígios similares. Como resultado verificou-se que os desembolsos com execuções de sentenças são elevados e que a adoção de medidas preventivas demonstra ser uma opção que proporciona economia de recursos às empresas e evita futuros processos.

Palavras-chave: Perícia contábil; Prevenção; Demandas judiciais.

Abstract: The accounting while information system aids the managers to make decisions. The forensic accounting, for being a accounting branch, also have informational characteristic. In that sense, this study has for objective to analyze the process calculations obtained from Work Justice in way to assist the hospital sector companies in the prevention against new processes. To explore this scenery, a questionnaire was applied in some hospital companies of Foz do Iguaçu. Besides, was analyzed payment related to work process in study and suggested actions to minimize the similar litigations occurrences. As result was verified that payments with sentences executions are high and the adoption of preventive measures demonstrates to be an option that provides economy of resources to the companies and it avoids future processes.

Keywords: Forensic accounting; Prevention; Judicial demands.

1 INTRODUÇÃO

A perícia contábil no âmbito da Justiça é aplicada como meio de prova e contribui com as partes interessadas e com o magistrado ao evidenciar aspectos técnicos necessários ao deslinde do processo. A perícia contábil é utilizada em ações de: cobranças, falências, fusões, trabalhistas. No que tange à execução do trabalho do perito contábil, esta é uma atividade única e exclusiva do bacharel em Ciências Contábeis, devidamente inscrito no Conselho Regional de Contabilidade (CRC), sendo vedado o exercício da profissão de perito contábil por outro profissional que não o Contador (ALBERTO, 2000).

Este estudo enfoca a perícia contábil no processo trabalhista enquanto instrumento de apuração de haveres em caso de execuções de sentenças e, ainda, como um instrumento de prevenção contra novas demandas trabalhistas nas empresas.

A perícia contábil no processo trabalhista é demandada em quase todos os litígios (CARVALHO; MARQUES, 2005). Nesses processos o perito contador é quem elabora os cálculos de execução de sentença e demonstra o crédito devido ao reclamante.

Carvalho e Marques (2005) observam que a perícia contábil no processo trabalhista utiliza técnicas para apurar o valor a ser pago. Embora a perícia contábil seja utilizada predominantemente no âmbito judicial, há a possibilidade de utilizá-la no âmbito extrajudicial, com enfoque gerencial. Tal prática contribui para que as empresas identifiquem e eliminem focos de processos trabalhistas, ao adotar medidas preventivas.

O estudo enfoca a perícia contábil enquanto uma ferramenta gerencial ao auxiliar a identificar e a prevenir futuras demandas judiciais trabalhistas. Neste estudo, buscou-se elaborar cálculos periciais trabalhistas baseados em um processo obtido junto à Justiça do Trabalho de Foz do Iguaçu, com vistas a evidenciar aos empresários o impacto financeiro e patrimonial que a eventual condenação causa para a empresa. Ao explicar o impacto financeiro, o estudo possibilita que os empresários tomem medidas para prevenir novos processos, uma vez que tais gastos quando da execução da sentença podem ser superiores aos desembolsos relacionados às medidas de identificação e prevenção de focos de processos trabalhistas.

A partir do exposto este estudo busca responder ao seguinte questionamento: De que modo a aplicação das técnicas da perícia contábil vinculadas aos processos trabalhistas auxiliam as empresas do setor hospitalar a evitar futuros processos trabalhistas?. Neste enfoque, o estudo tem por objetivo analisar os cálculos periciais trabalhistas de um processo obtido junto à justiça do trabalho de Foz do Iguaçu, a fim de utilizar estas informações no auxílio à tomada de decisão e na prevenção contra novos processos, dessa natureza, nas empresas do segmento hospitalar.

2 REVISÃO TEÓRICA

Esta seção apresenta os elementos teóricos que subsidiaram o desenvolvimento do estudo pontuando: a perícia contábil como ferramenta gerencial e o processo trabalhista.

2.1 Perícia contábil como ferramenta gerencial

Ao tratar da matéria perícia contábil no processo trabalhista, logo se remete a uma situação de apuração de haveres (créditos), em favor do empregado e débitos em desfavor da empresa. Porém, mais do que isso, a perícia contábil é um instrumento gerencial de tomada de decisão, que por vezes, não é utilizado pelo empresário, devido ao contador ser omissivo em gerar tal informação.

A demanda pela perícia contábil trabalhista, passou a existir com a formalização das relações do trabalho e as demandas em função da evolução das práticas vinculadas à justiça e ao direito do trabalho. Conceitualmente, Martins (2005, p. 50) elucida que o "Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas". Malta (1982, p. 28) corrobora ao observar que o processo trabalhista "de um modo geral, é o método pelo qual o Estado exerce a jurisdição face a conflitos de interesses oriundos do contrato individual de trabalho, na solução de dissídios coletivos e em outras hipóteses relativamente às quais a lei determina expressamente sua aplicação".

Noronha Neto (2005) complementa que a justiça do trabalho tende a beneficiar o empregado em detrimento ao empregador. Portanto, provavelmente quando demandado no processo trabalhista, o empresário acaba por desembolsar determinada quantia, seja em forma de acordo ou de execução da sentença. Desta forma, o contador da empresa deve propor medidas que visem ajudar o empresário a evitar novas situações de litígio, contribuindo para que a empresa não tenha gastos desnecessários.

O perito quando da elaboração dos cálculos e da verificação dos haveres, tem uma visão panorâmica de todas as deficiências da empresa, o que se constitui um instrumento de apoio à decisão. Nesse sentido, Santos, Raimundini e Sousa (2007, p. 85) consideram que "A qualidade da informação contábil é fator determinante na avaliação da situação patrimonial, econômica e financeira das organizações". Desta forma, no momento em que o contador repassa ao empresário informações fidedignas, a perícia contábil pode ser utilizada como uma ferramenta informacional e gerencial. Isto porque, nesse momento, como o contador estará de posse de cálculos, pode utilizá-los como uma forma de alertar o empresário sobre o impacto nas disponibilidades da entidade, em caso de eventual condenação (ROCHA; SILVA, 2010).

Outra ferramenta passível de ser utilizada são as projeções e os comparativos. Isto porque ao se simular determinados fatos e demonstrá-los ao empresário, passa a haver a viabilidade de se implantar determinada rotina, ou de incluí-la da folha de pagamento. Neste sentido, ao se

realizar as projeções e os comparativos há a possibilidade de simular cenários, e gerar conscientização junto ao empresário, a fim de se evitar futuros processos. Cabe mencionar que o contador possui ferramentas que possibilitam tais práticas e por consequência auxiliam na tomada de decisão nas empresas. No caso da perícia, em específico, é preciso utilizar tais informações com caráter gerencial (CABRELLI; FERREIRA, 2007).

Desta forma, essa informação deve ser utilizada com vistas a solucionar os problemas da empresa, dando condições para que o empresário apoie suas decisões em tais práticas. Nesse sentido, Xavier, Pacheco e Padoan (2008, p. 29) entendem que para o desenvolvimento de uma empresa específica ou da sociedade, “[...] há que se levar em consideração o papel da contabilidade como ciência social, em proporcionar informações de natureza econômico-financeira necessária ao processo decisório”.

Assim, a perícia contábil é mais do que um simples instrumento de constatação e cálculo de valores no processo trabalhista, ela representa uma fonte de informações se utilizada pelo contador e pelo empresário, a fim de solucionar os problemas que geram processos trabalhistas para as empresas.

2.2 Aspectos da perícia contábil no processo trabalhista

Para a execução da perícia contábil em processos trabalhistas é exigido do contador conhecimentos sobre contabilidade, estatística, matemática, economia, mas principalmente sobre o direito, e de modo específico o direito do trabalho e previdenciário (PONT, 2010).

O perito contábil que desempenha suas funções na esfera trabalhista, realiza cálculos com o apoio das legislações acerca de contribuições previdenciárias e imposto de renda. Como estas legislações mudam constantemente exige-se do perito atualização constante (PONT, 2010). Pont (2010) e Alberto (2000) consideram que os temas mais comuns com que o perito trabalhista se depara são: supressões intervalares, falta de pagamento das horas extras laboradas pelo empregado, erros nos cálculos de adicional noturno e de insalubridade. Além disso, o perito pode identificar outros temas pertinentes como: problemas de equiparação salarial, desvios de função e erros nos cálculos dos termos de rescisão de contrato de trabalho.

Em uma perspectiva gerencial, o contador deve além de executar os cálculos solicitados, verificar qual a origem das demandas trabalhistas e buscar minimizá-las ou eliminá-las em conjunto com o gestor (ELY, 2010). Nesse sentido, uma medida gerencial capaz de neutralizar problemas relacionados às horas extras é a adoção de um sistema de controle de jornada eletrônico, o qual pode contribuir ao eliminar erros na folha de pagamento da empresa. Isto porque tal sistema permite a correta apuração das horas laboradas pelo empregado e gera maior precisão ao se apurar o valor do salário a ser pago. Quanto ao registro da jornada de trabalho Martins (2005, p. 504) observa que “[...] para os estabelecimentos de mais de 10 trabalhadores, é obrigatória a anotação da hora de entrada e saída em registro manual, mecânico ou eletrônico [...]”.

Além disso, em caso de eventual processo trabalhista, devido à forma informatizada de apresentação de dados, o relatório do registro de jornada via sistema eletrônico, causa melhor impressão no magistrado incumbido de julgar o processo. Segundo Barros (2009, p. 693) “[...] os cartões de ponto apresentados pelo empregador que demonstram horário de entrada e saída invariáveis, chamados popularmente de “horários britânicos”, não se prestam como meio de prova capaz de elidir o pedido de horas extras”.

O sistema eletrônico de controle de jornada, também, permite que a empresa controle o gozo do intervalo intrajornada. Este intervalo é direito dos empregados e está estabelecido no artigo 71 da CLT (BRASIL, 2009a), o qual considera que “qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, [...] de no mínimo 1 (uma) hora e, [...] não poderá exceder de 2 (duas) horas”.

Adicionalmente, Lima (1993, p. 106) observa que o intervalo para alimentação é necessário à medida que “o ser humano tem suas limitações biológicas, físicas, razão por que a lei estabelece um mínimo de descansos obrigatórios”. A violação deste direito pode gerar uma série de problemas. Martins (2005, p. 545) alerta que a supressão do intervalo aumenta os gastos com folha de pagamento à medida que “A remuneração do período não concedido de intervalo consistirá num acréscimo de 50% sobre a hora normal”. Barros (2009, p. 684) elucida que “No caso de ausência do intervalo para descanso não se pode considerar que o salário englobe esse período”.

Em relação às horas extras Barros (2009, p. 665) esclarece que “A hora extra é conceituada como o trabalho realizado em sobretempo à jornada normal do empregado, seja ela legal ou convencional”. A Constituição da República no artigo 7º, XVI dispõe que é direito dos trabalhadores a “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal” (BRASIL, 2010b). No tocante a legalidade das horas extras, Nascimento (2005, p. 883) considera que “A lei brasileira permite horas extraordinárias em cinco casos: acordo de prorrogação, sistema de compensação, força maior, conclusão de serviços inadiáveis e recuperação das horas de paralisação”.

Embora a Constituição da República determine que o serviço extraordinário seja remunerado com acréscimo de no mínimo cinquenta por cento em relação à hora normal, eventualmente podem existir outros percentuais de acréscimos a serem observados. Algumas categorias de profissionais, via Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), determinam que as horas extras devem ser pagas com adicionais superiores à 50%. Dependendo da atividade da empresa, a realização de horas extras pelos empregados pode onerar a folha de pagamento em mais de 100%. Nesses casos, existe a possibilidade de analisar a efetiva necessidade de realização de horas extras, bem como se a contratação de mais um funcionário não seria a alternativa mais viável, caso a demanda por tais horas extras seja contínua (PADOVEZE, 2009). Por fim, Pont (2010) observa que as horas extras que forem realizadas de modo habitual geram reflexos em todas as outras verbas trabalhistas, tais como: férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado (DSR), dentre outras verbas.

Outro problema trabalhista recorrente nas empresas se refere ao adicional noturno. A CLT dispõe que o adicional noturno deve ser pago para o empregado que laborar no horário compreendido entre as 22 horas de um dia e às 5 horas de outro dia. Prevê, ainda, que em casos de prorrogação de jornada, as horas prorrogadas devem ser pagas como noturnas.

Para Silva (2007) a situação de prorrogação de horas noturnas é comum em trabalhos em regime de escala de 12 por 36 horas. Este regime de trabalho é usual em empresas da área hospitalar. Neste caso, os funcionários laboram a jornada noturna integral além de um período da jornada diurna. Tal prática gera uma jornada mista. Por exemplo, um funcionário que inicia sua jornada às 19 horas de um dia e deixa seu posto às 7 horas do outro dia. Nesse caso, o cálculo do adicional noturno deve considerar como horário noturno o trabalho prestado entre às 22 horas do dia de início do trabalho até às 7 horas do dia seguinte. Ao analisar o § 5º do artigo 73 da CLT, Barros (2009, p. 687) explica que “[...] a concessão do adicional noturno, nesse caso, justifica-se, porque a prorrogação da jornada após o cumprimento do horário noturno implica maior desgaste físico e psíquico para o trabalhador”.

Neste caso, pode o contador realizar um levantamento do impacto financeiro e sugerir à empresa que efetue o pagamento do adicional noturno para as horas prorrogadas, com objetivo de evitar eventuais demandas trabalhistas no futuro.

Outro adicional constantemente demandado em processos trabalhistas é o adicional de insalubridade. O adicional de insalubridade é uma verba devida aos empregados sempre que esses forem submetidos a condições de trabalho que possam de alguma forma prejudicar sua integridade. Conforme a Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego (NR 15 – MTE), o adicional de insalubridade deve ser pago de acordo com o grau de exposição a que o funcionário está submetido ao agente insalubre. Os percentuais de pagamento são 10% quando a insalubridade aferida for de grau mínimo, 20% quando de grau médio e 40% quando de grau máximo. Tal aferição é feita por engenheiro ou médico do trabalho (profissionais habilitados para essa tarefa). Ainda conforme a NR 15 do MTE o adicional de insalubridade será calculado com base no salário mínimo vigente.

No caso de empresas em que os funcionários são expostos a agentes insalubres, o contador pode sugerir que se contrate um profissional habilitado e seja feita a aferição do grau de insalubridade a que os empregados estão sujeitos, procedendo o pagamento do referido adicional com base no laudo emitido pelo profissional contratado. Também, para garantir maior segurança à empresa, pode o contador proceder o registro deste laudo na delegacia regional do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), dando publicidade ao documento. Desta forma, a empresa evita situações de litígio em virtude deste adicional.

Outra verba demandada é a equiparação salarial, prevista no artigo 5º da CLT (BRASIL, 2009a) a qual dispõe que “todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. A Constituição da República no artigo 7º, XXX, estabelece como direitos dos trabalhadores

a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 2009b).

Nascimento (2005) e Barros (2009) consideram que preenchidos os requisitos legais, nos casos de processos que requeiram a equiparação salarial, compete ao empregador demonstrar a diferença entre o trabalho realizado pelo reclamante e pela pessoa com a qual se pede a equiparação (paradigma), ou seja, cabe a empresa o ônus da prova.

O desvio de função, também, é uma verba requerida junto à justiça do trabalho. Cruz, Villareal e Malheiros (2007) observam que isto ocorre quando os empregados exercem funções além daquelas que lhes foram atribuídas em seus contratos de trabalho. Os desvios de função podem trazer prejuízos futuros em eventuais demandas trabalhistas. Isso porque, desde que comprovado o desvio, as diferenças salariais entre a função em que o empregado estava registrado e a função que ele efetivamente exercia são devidas. A elas são acrescidos juros e correção monetária. Nestes casos, deve o contador estar atento a possíveis situações que podem gerar o desvio de função, e recomendar que a empresa regularize a situação e proceda o pagamento corretamente.

Por fim, Cruz, Villareal e Malheiros (2007) observam que devido a ocorrência de erros ao se elaborar o termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT), muitas empresas são acionadas junto à justiça do trabalho. Para minimizar tal situação Oliveira (1997, p. 148) complementa que a rescisão “deve ser feita obrigatoriamente no sindicato da categoria profissional ou perante o órgão do Ministério do Trabalho [...]”.

Quanto às verbas devidas ao empregado em caso de rescisão sem justa causa, Nascimento (2005, p. 957) pontua que “[...] o empregador é obrigado a dar aviso prévio, no mínimo, de 30 dias, a liberar os depósitos do Fundo de Garantia, acrescidos de 50% a esse pagamento, pagar o 13º salário e as férias proporcionais”. Em se tratando de demissão por justa causa, as verbas devidas ao empregado são, apenas, o saldo de salário e as férias vencidas acrescidas do terço constitucional, sendo que o aviso prévio, as férias proporcionais, o 13º salário e o FGTS não são devidos ao empregado nessas circunstâncias.

Conforme Pont (2010), Alberto (2000) e Oliveira (1997) as verbas mencionadas são os pontos mais comuns com os quais o perito contador se depara ao realizar trabalhos periciais na área trabalhista. Entretanto, dependendo do ramo de atuação e do porte, outras verbas podem ser requeridas nas ações trabalhistas.

2.3 Elementos que delineiam o processo pericial trabalhista no âmbito judicial

A perícia contábil no âmbito judicial, para ser executada, deve seguir as diretrizes da legislação. Elas têm relação com os prazos a serem observados, as situações relacionadas ao impedimento e suspeição do perito, dentre outros. No âmbito extrajudicial as exigências são menores, porém é importante que o contador conheça tais exigências uma vez que existe a

necessidade de se observar alguns ditames legais. Esse conhecimento pode facilitar o trabalho e aumentar a qualidade do serviço prestado. Alguns aspectos são apresentados no quadro 1.

Quadro 1 – Aspectos processualísticos do trabalho do perito contador

Aspectos processualísticos da Perícia Contábil	
Modalidades	<ul style="list-style-type: none"> Judicial: utilizada como ferramenta de solução de litígios, servindo de prova nos mais diversos processos judiciais, inclusive os trabalhistas. Extrajudicial: caráter mais voltado para assessoria, ou seja, visa prevenir determinada situação já conhecida pela empresa e que está na iminência de acontecer, sendo esta a modalidade de perícia a ser realizada nas empresas com vistas a identificar fatores que geram processos trabalhistas e sugerir medidas capazes de prevenir que esses processos ocorram. (ALBERTO, 2000; NEGRA, NEGRA (2001).
Nomeação	<ul style="list-style-type: none"> O perito será nomeado pelo Juiz quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico dentre profissionais de nível superior (Art. 145 do Código de Processo Civil). A comunicação se dará via oficial de justiça ou carta com aviso de recebimento (AR).
Prazos	<ul style="list-style-type: none"> Não há prazo legal para entrega do laudo pericial, devendo o contador observar o prazo assinalado pelo Juiz (Art. 421 do Código de Processo Civil). Conforme Sá (2008) é importante que o perito solicite o comprovante (protocolo) da entrega do laudo.
Impedimento e suspeição	<ul style="list-style-type: none"> Conforme Sá (2008, p. 18) “As razões da suspeição e de impedimento (do perito) são as mesmas que podem ser atribuídas a um juiz”. A suspeição ocorre quando há laços de amizade íntima ou inimizade capital entre o perito e qualquer das partes, dentre outros motivos elencados pelo Código de Processo Civil e pelo Conselho Federal de Contabilidade.
Laudo e parecer pericial	<ul style="list-style-type: none"> É a materialização do trabalho do perito; deve seguir uma sequência lógica para facilitar a leitura dos interessados. Deve ser conclusivo (SÁ, 2008). Conforme Ornelas (2008, p. 100) o laudo pericial deve possuir a seguinte estrutura: 1. Das considerações preliminares: a) Aspectos gerais dos autos, b) Diligências, c) Procedimentos técnicos adotados, d) Responsabilidade profissional; 2. Dos quesitos: a) Do magistrado, b) Do autor, c) Do réu; 3. Das considerações finais; 4. Do encerramento; Anexos; Documentos.
Aspectos legais, éticos e penalidades	<ul style="list-style-type: none"> Sá (2008) considera que o perito, no âmbito judicial, deve abster-se de realizar interpretações tendenciosas. No âmbito extrajudicial essa cominação não se aplica. Sá (2008) adverte que o perito, ao cometer infração, pode ser responsabilizado e pagar indenização à parte prejudicada, ficar inabilitado por dois anos para o exercício de nova perícia e sofrer sanção penal por crime, se praticado.

Fonte: Alberto (2000), Negra e Negra (2001); Brasil (2010); Sá (2008), Ornelas (2008)

Os aspectos do quadro 1 são de observância obrigatória para perícias judiciais. Contudo, em se tratando de perícia extrajudicial, em especial às de caráter de assessoria, nem todos os elementos apontados precisam ser seguidos.

3 METODOLOGIA

Este estudo é considerado exploratório, pois “levanta informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto” (SEVERINO, 2007, p. 123). Neste sentido, delineou-se pontos evidenciados pela perícia contábil trabalhista que auxiliam as empresas a minimizar processos, e a economizar recursos financeiros. Para isso, foram estudadas as empresas do segmento hospitalar de Foz do Iguaçu, bem como um processo obtido junto à justiça do trabalho do município. Caso a percepção deste

estudo se confirme há possibilidade de ampliar as bases da pesquisa e se obter conclusões mais robustas sobre o tema.

O estudo, além de exploratório é descritivo, pois busca conhecer e interpretar a realidade sem nela interferir de modo direto (CHURCHILL JUNIOR, 1987). Isto porque este estudo se limita a apresentar sugestões para as empresas do segmento em estudo, sendo que em última instância cada uma delas pode, ou não, adotar as ações aqui delineadas, a fim de minimizar o número de processos. A pesquisa, também, é do tipo transversal, pois coletou informações apenas uma vez no tempo (PERIN, et al, 2000), ou seja, os questionários e análise do processo foram realizados em um mesmo período.

Em relação às técnicas de pesquisa, o estudo é segmentado em: (a) pesquisa bibliográfica (teórica) em livros e artigos, com o propósito de conhecer os conceitos relativos ao tema em estudo; e em (b) estudo empírico, momento em que se aplicou o questionário às quatro empresas do segmento hospitalar de Foz do Iguaçu. Os questionários foram aplicados em maio de 2010 e coletaram informações sobre as verbas que os reclamantes têm postulado junto à Justiça do Trabalho, além de possibilitar conhecer as verbas que as empresas foram condenadas a pagar aos reclamantes, bem como os valores médios desembolsados ao ano.

O questionário, quadro 2, foi estruturado com dez perguntas objetivas.

Quadro 2 – Questionário Aplicado

Empresa (Razão Social e Fantasia): _____
Nome do Responsável pelo preenchimento: _____
Cargo do Responsável pelo preenchimento: _____
1) A sua empresa já foi respondida como réu na Justiça do Trabalho em virtude de ação trabalhista movida por ex funcionário? () Sim () Não
2) Dentre os motivos/verbas abaixo, indique quais o reclamante pediu na petição inicial (assinalar as opções necessárias): () Horas Extras pagas incorretamente () Horas Extras em virtude de supressão de intervalo para descanso () Adicional de Insalubridade (funcionário não recebia o adicional) () Mudança de alíquota/grau de insalubridade () Mudança da base de cálculo do adicional de insalubridade (funcionário já recebia) () Pagamento de adicional noturno () Pagamento de adicional noturno da prorrogação de jornada noturna (Ex. 05h às 07h) () Equiparação salarial () Indenização por desvio de função () Pagamento de salários atrasados/13º/férias/aviso prévio () Reversão de demissão por Justa Causa () Outros: Especificar _____
3) Houve condenação? () Sim () Não

4) Em caso de resposta positiva, em quais verbas houve condenação? (assinalar as opções necessárias)			
<input type="checkbox"/>	Horas Extras pagas incorretamente		
<input type="checkbox"/>	Horas Extras em virtude de supressão de intervalo para descanso		
<input type="checkbox"/>	Adicional de Insalubridade (funcionário não recebia o adicional)		
<input type="checkbox"/>	Mudança de alíquota/grau de insalubridade		
<input type="checkbox"/>	Mudança da base de cálculo do adicional de insalubridade (funcionário já recebia)		
<input type="checkbox"/>	Pagamento de adicional noturno		
<input type="checkbox"/>	Pagamento de adicional noturno da prorrogação de jornada noturna (Ex. 05h às 07h)		
<input type="checkbox"/>	Equiparação salarial		
<input type="checkbox"/>	Indenização por desvio de função		
<input type="checkbox"/>	Pagamento de salários atrasados/13º/férias/aviso prévio		
<input type="checkbox"/>	Reversão de demissão por Justa Causa		
<input type="checkbox"/>	Outros: Especificar _____		
5) Após a condenação, qual foi o valor total desembolsado pela empresa para quitar os direitos trabalhistas do ex funcionário (favor informar os dados (R\$) relativos ao ano anterior)?			
<input type="checkbox"/>	Até R\$ 500,00	<input type="checkbox"/>	De R\$ 25.001,00 até R\$ 50.000,00
<input type="checkbox"/>	De R\$ 501,00 até R\$ 5.000,00	<input type="checkbox"/>	Acima de R\$ 50.000,00
<input type="checkbox"/>	De R\$ 5.001,00 até R\$ 25.000,00		

Uma das empresas pesquisadas não devolveu o questionário e alegou que as perguntas do questionário “diziam respeito a assuntos internos e que tais assuntos não eram passíveis de exteriorização”. Ainda no estudo empírico foi realizada a análise do processo trabalhista obtido junto à justiça do trabalho de Foz do Iguaçu. Na análise observaram-se divergências entre os cálculos realizados neste estudo, em relação aos do perito nomeado. Tais divergências são detalhas na seção 4.2.

Para o cálculo das informações do processo foram utilizadas planilhas eletrônicas. Ao se proceder a análise do processo, foi utilizada a análise de conteúdo. Ela se aplica a “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (BARDIN, 2002, p. 38). Esta é uma técnica de tratamento de dados. Assim, a partir de procedimentos sistemáticos e objetivos, a descrição do conteúdo das mensagens (qualitativos ou não) permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção das mensagens.

Por fim, o estudo utiliza a abordagem qualitativa, a qual “geralmente oferece descrições ricas e bem fundamentadas, além de explicações sobre processos em contextos locais identificáveis” (VIEIRA; ZOUAIN, 2006, p. 18). A adoção da abordagem qualitativa se justifica, uma vez que a partir das análises do processo, foram delineadas possíveis ações, a fim de minimizar futuros processos trabalhistas, sendo estas ações de cunho qualitativo. Observados os aspectos metodológicos que delineiam a pesquisa, a próxima seção apresenta os resultados do estudo empírico.

4 ESTUDO DE CASO

Esta seção se subdivide em três momentos. No primeiro verificou-se as verbas demandadas pelas empresas do segmento hospitalar de Foz do Iguaçu, e o valor das condenações desembolsadas

por elas. Para isso, foi aplicado um questionário junto às empresas desse segmento. No segundo foi analisado o processo trabalhista obtido junto à Justiça do Trabalho de Foz do Iguaçu. Tal prática permitiu verificar em um caso real, os problemas trabalhistas vivenciados e os desembolsos envolvidos. Por fim, são apresentadas as análises realizadas e as sugestões direcionadas às empresas do segmento hospitalar.

4.1 Análise dos questionários aplicados ao segmento hospitalar de Foz do Iguaçu

Com os questionários constatou-se que as empresas pesquisadas foram acionadas junto à justiça do trabalho e condenadas. Quanto às verbas a que elas foram compelidas a pagar, observou-se similaridade entre as empresas. Isto porque elas foram condenadas a pagar verbas como: horas extras pagas incorretamente, horas extras em virtude de supressão de intervalo para descanso, adicional de insalubridade, adicional noturno, equiparação salarial, indenização por desvio de função, reversão de demissão por justa causa.

A partir da aplicação do questionário observou-se que as empresas selecionadas apresentam basicamente as mesmas características no que se refere aos processos trabalhistas, sendo demandadas e condenadas praticamente pelos mesmos motivos. Isso se justifica pelo fato de todas serem do mesmo ramo de atividade e por possuírem características parecidas.

Em relação aos valores das condenações as empresas informaram que, no total pagaram no último ano valores superiores a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Quanto à participação do contador na defesa ao processo trabalhista, as empresas informaram que o contador não participou do processo de elaboração da defesa.

A não participação do contador na elaboração da defesa se deve ao fato de estas empresas, possuírem um setor de assessoria jurídica próprio, ou um prestador de serviço contratado especificamente para isso. O questionário explorou sobre a viabilidade de o contador prestar assessoria trabalhista (perícia) com foco preventivo. Uma das empresas pesquisadas observou que seu contador realiza esse trabalho. A pesquisa evidenciou ainda as demais empresas estão dispostas a aumentar os honorários dos contadores, caso eles prestem esse serviço, ou o incluam no pacote mensal de serviços prestados.

4.2 Análise do processo obtido junto à Justiça do Trabalho de Foz do Iguaçu

Para analisar os desembolsos vinculados ao processo trabalhista quando este corre no âmbito judicial, optou-se, neste trabalho, por estudar as verbas e os desembolsos vinculados a um processo obtido junto à Justiça do Trabalho. O processo trabalhista foi ajuizado por um ex funcionário em face a empresa "X" (nome fictício). A reclamatória trabalhista (RT) foi ajuizada em 30/04/2008, e tramitou na 1ª Vara do Trabalho da comarca de Foz do Iguaçu.

Conforme a sentença dos autos, o juiz declarou prescritas as parcelas exigíveis anteriormente à data de 30 de abril de 2003 e deferiu os seguintes pedidos ao reclamante: (a) pagamento das

diferenças salariais, calculadas entre o salário hora pago ao trabalhador e o previsto convencionalmente, além da retificação do registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); (b) pagamento das horas extras decorrentes das diferenças salariais; (c) reflexos em DSR, férias, terço de férias, 13º salário e aviso prévio e incidência de FGTS sobre as parcelas deferidas; e (d) pagamento de honorários advocatícios à razão de 15% sobre o valor total líquido da condenação.

A empresa ré interpôs recurso ordinário, mas a decisão de primeiro grau foi modificada tão somente para determinar que a ré não deveria pagar honorários advocatícios do procurador do reclamante. Assim, a condenação da ré em pagar a verba indicada no item "d" foi afastada. A partir do cenário apresentado, houve o início à execução da sentença, a qual é o ponto inicial para o trabalho do perito contador, isso no âmbito da perícia judicial.

A partir das informações descritas e de todos os cálculos apresentados pelo perito indicado pela justiça do trabalho, se iniciou a análise desses cálculos e de todo o restante do processo, verificando quais verbas foram deferidas e pagas ao reclamante.

Os cálculos foram analisados e corrigidos para a data de 31/03/2009 pelos índices fornecidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9). Esta atualização ocorreu a fim de permitir a comparação com os cálculos do perito nomeado nos autos. Ao se proceder o cálculo das verbas, o estudo apurou que o valor devido ao reclamante à título de diferenças salariais foi de R\$ 8.236,21, já incluso o valor a título de FGTS a ser pago diretamente ao reclamante. Ao passo que o cálculo realizado pelo perito nomeado no processo indicou o montante de R\$ 10.653,03, também, incluso o FGTS.

Houve, também, divergência entre os cálculos realizados no estudo e os realizados pelo perito nomeado em relação às horas extras devidas. No estudo o crédito devido ao reclamante a título de horas extras, corrigido para a data de 31/03/2009 seria de R\$ 26.801,29, incluso o valor a título de FGTS. Enquanto que o perito apurou valor a pagar de R\$ 24.751,88, incluso o FGTS.

As diferenças verificadas entre os cálculos do estudo e do perito são explicadas por dois fatores. O primeiro refere-se à carga horária utilizada pelo perito nomeado para os cálculos das diferenças salariais e horas extras. O perito nomeado considerou como extras as horas excedentes à 4ª hora diária, enquanto no cálculo realizado neste estudo foi considerado como extras as horas excedentes à 03h20min diária, em estrita observância ao comando da sentença. Além disso, o perito nomeado apurou que o reclamante realizou 2.232 horas e 44 minutos de horas extras durante a vigência do contrato de trabalho, enquanto que estudo verificou que o reclamante realizou 2.439 horas e 10 minutos de horas extras. Observa-se que o perito nomeado considerou como horas extras 40 minutos a mais por dia do que foi considerado para fins do estudo. Com relação à quantidade global de horas extras realizadas pelo reclamante, o perito nomeado considerou 206 horas e 26 minutos a menor do que o total considerado para fins deste estudo. Esses fatores justificam a diferença havida entre os cálculos.

No quadro 3 observa-se as verbas devidas ao reclamante e calculadas pelo perito nomeado, e pelo estudo de forma analítica.

Embora haja diferenças no cálculo de algumas verbas, os valores apurados pelo perito nomeado e pelo estudo são convergentes. Uma vez que a diferença total entre os dois cálculos representa R\$ 1.201,34, a maior no cálculo do estudo.

No cálculo das verbas o perito nomeado não contemplou o valor das custas processuais sobre o montante da condenação, conforme determina o inciso I do artigo 789 da CLT (BRASIL, 2010a). A não observância do item fez com que deixasse de ser recolhido R\$ 832,43 aos cofres da União. Dessa forma, o estudo realizou o cálculo das custas à razão de 2% sobre o total da condenação, abatendo o valor já pago pela empresa reclamada (R\$ 102,69). No quadro 3 observa-se o valor do crédito líquido devido corrigido e acrescido de juros de 1% ao mês, apurado pelo estudo, foi de R\$ 43.960,94.

Quadro 3 - Demonstrativo Final dos Cálculos de Liquidação e Execução de Sentença

Verbas Apuradas (todas as verbas com FGTS já incluso)	Perito nomeado (Pn)	Verbas apuradas no estudo (Ve)	Diferença de cálculo entre (Pn) e (Ve)
Diferença Salarial	R\$ 10.653,03	R\$ 8.236,21	R\$ 2.416,82
Reflexos das Diferenças Salariais em 13º Salário	R\$ 939,05	R\$ 781,53	R\$ 157,52
Reflexos das Diferenças Salariais em Férias	R\$ 1.402,64	R\$ 978,29	R\$ 424,35
Horas Extras e DSR com 50%	R\$ 24.751,88	R\$ 26.801,29	(R\$ 2.049,41)
Reflexos das Horas Extras em 13º Salário	R\$ 2.319,81	R\$ 2.681,50	(R\$ 361,69)
Reflexos das Horas Extras em Férias	R\$ 2.991,66	R\$ 3.756,38	(R\$ 764,71)
Subtotal	R\$ 43.058,07	R\$ 43.235,20	(R\$ 177,13)
(INSS Empregado)	(R\$ 4.022,67)	(R\$ 3.366,85)	R\$ 655,82
Subtotal	R\$ 39.035,40	R\$ 39.868,35	(R\$ 832,95)
Juros Simples 1% a.m. Desde Ajuizamento = 335 dias = 11,03%	R\$ 4.358,97	R\$ 4.397,48	(R\$ 38,51)
Total Atualizado até 31/03/2009	R\$ 43.394,37	R\$ 44.265,83	(R\$ 871,46)
IRRF	(R\$ 785,88)	(R\$ 304,88)	(R\$ 481,00)
Crédito Líquido ao Reclamante	R\$ 42.608,49	R\$ 43.960,94	(R\$ 1352,45)
INSS Empresa (FPAS + SAT + Terceiros)	R\$ 9.830,34	R\$ 9.983,61	(R\$ 153,27)
Custas Processuais (2%)	R\$ 0,00	R\$ 935,12	(R\$ 935,12)
Custas Processuais Pagas (R\$ 100,00 X 1,026907355)	R\$ 0,00	(R\$ 102,69)	(R\$ 102,69)
Custas Processuais a Pagar	R\$ 0,00	R\$ 832,43	(R\$ 832,43)
Total do Cálculo em 31/03/2009	R\$ 57.247,38	R\$ 58.448,72	(R\$ 1201,34)

Fonte: Dados primários

As diferenças verificadas não indicam que o cálculo do perito contenha viés. Apesar das diferenças apontadas considera-se que o cálculo do perito foi executado dentro do que determina a legislação, a doutrina e as práticas usuais relacionadas aos procedimentos de elaboração de cálculos de execuções de sentenças. Entretanto, observa-se a diferença de entendimento em relação a alguns pontos da sentença entre o perito nomeado e o estudo, o que pode justificar a diferença entre os cálculos.

Como o foco deste estudo é a adoção da perícia no sentido de oferecer assessoria trabalhista com abordagem preventiva, a próxima seção apresenta possíveis sugestões com vistas a evitar a ocorrência de processos trabalhistas.

4.3 A perícia contábil como ferramenta de identificação e prevenção contra futuras demandas judiciais trabalhistas

Esta seção analisa os elementos apresentados na seção 2 e 4, e propõe possíveis ações que minimizem a ocorrência dos processos. Neste sentido, foi construído o quadro 4 com vistas a evidenciar quais os problemas trabalhistas verificados na revisão teórica, que são vivenciados pelas empresas e foi evidenciado pelos questionários aplicados e pelo processo analisado.

Quadro 4 – Verbas trabalhistas, correlação entre a pesquisa teórica, questionários e processo analisado

Pesquisa teórica	Questionário	Processo analisado
- falta de pagamento de horas extras laboradas pelos empregados	- horas extras pagas incorretamente	- horas extras e seus reflexos
- erros nos cálculos dos adicionais de insalubridade e noturno	- adicional de insalubridade - adicional noturno	
- equiparação salarial	- equiparação salarial	
- desvios de função	- indenização por desvio de função	- diferenças salariais em virtude do desvio de função
- supressões intervalares	- horas extras em virtude de supressão de intervalo para descanso	- sistema de banco de horas anulado
- erros nos cálculos da rescisão de contrato de trabalho (TRCT)	- reversão de demissão por justa causa	

Fonte: Dados primários

No quadro 4 observa-se que das 6 verbas listadas na seção 2.2 da pesquisa teórica, 83% foram mencionadas pelas empresas pesquisadas e 33% das verbas foram observadas no processo analisado. Além disso, das verbas citadas no questionário foram demandadas no processo trabalhista analisado. As divergências entre os questionários e as verbas citadas no processo analisado ocorrem devido aos questionários explorarem o cenário das empresas pesquisadas, ou seja, foram respondidos partindo da premissa de que nas empresas há diversas funções, atividades e horários de trabalho. Ao passo que o processo analisado fazia menção apenas a um único caso (função, empregado e horário de trabalho).

A partir deste momento, passa-se a delinear possíveis ações no sentido de minimizar a ocorrência de processos trabalhistas nas empresas, com vistas a evidenciar o uso da perícia como apoio ao processo de gerenciamento e tomada de decisão.

No questionário aplicado, verificou-se que duas empresas responderam e foram condenadas a pagar indenização por desvio de função à ex funcionários. No processo ao se elaborar os cálculos, apurou-se que a empresa ré deveria pagar ao ex funcionário o valor de R\$ 8.236,21 a título de indenização por desvio de função. Pelo fato de duas das empresas onde se aplicou o questionário já terem sido condenadas a pagar indenizações por desvio de função, verifica-se que o desvio é um fato que existe no dia-a-dia e que não tem recebido a devida importância por parte dos empresários e do contador, visto que em eventual situação de processo trabalhista, tal desvio gera desembolso a empresa.

Diante dessa situação, poderia o contador da empresa propor medidas para corrigir situações de desvios de função. Uma delas seria a identificação de todos os profissionais que se encontram

nessa situação e a elaboração de um cálculo para medir o impacto mensal na folha de pagamento para regularização da situação. Tal levantamento pode evitar a condenação, visto que se a situação for regularizada e forem tomadas as devidas providências, não há mais o pleito pelo recebimento de tais valores.

Outra situação verificada no processo trabalhista foi a existência de regime de banco de horas na empresa ré. Na sentença, o juiz anulou o regime de compensação de jornada adotado pela empresa reclamada. No questionário, não foi indagado explicitamente se as empresas adotam o banco de horas, mas foi questionado se elas já haviam sofrido condenações em horas extras, e ambas responderam que sim. Acredita-se que essas condenações, referem-se a eventuais horas extras compensadas pelos funcionários via banco de horas. O sistema de banco de horas é um instrumento arriscado, pois para ser implantado, deve seguir rigorosamente diversas determinações legais, o que na maioria das empresas não é feito.

Neste caso, recomenda-se que a empresa não adote o sistema de compensação de jornada. No estudo de caso observou-se que o reclamante se beneficiou do regime de banco de horas, pois houve dias em que compensou suas horas extras realizadas, ou deixando de trabalhar, ou saindo antes do término da jornada, ou chegando após o horário estabelecido para entrada. Contudo, na sentença, o juiz decretou que eram devidas ao reclamante todas as horas compensadas. Desta forma, os dias em que o reclamante compensou suas horas, se tornaram um gasto adicional para empresa. Para minimizar tal gasto ao invés de deixar o funcionário compensar eventuais horas extras realizadas, recomenda-se que a empresa pague tais horas aos funcionários. Esta prática evita incorrer em situações como da empresa ré, compelida a pagar todas as horas extras objeto de compensação.

Ainda, no que se refere às horas extras, é necessário fazer menção ao método de controle de jornada adotado pelas empresas. Atualmente, na maioria das empresas de médio e grande porte adota-se o regime de controle de jornada eletrônico, ou o cartão de ponto eletrônico, porém, algumas empresas insistem em adotar o controle de jornada manual. É notório que o regime de controle eletrônico transpassa maior segurança a quem o manuseia, além de ser prático e ter a leitura facilitada.

Adentrando na questão das horas extras, sugere-se que as empresas tenham um controle de jornada, que indique com precisão as horas extras laboradas. Assim, a primeira medida para se ter a correta apuração de horas extras seria a adoção do controle de jornada eletrônico. Além disso, no que se refere ao pagamento das horas extras, deve haver consonância entre o holerite e o cartão de ponto, sendo que no holerite deve constar exatamente a totalidade das horas extras apontadas no regime de controle de jornada. Com relação à rubrica a ser registrada no holerite quando do pagamento de horas extras, a nomenclatura utilizada deve ser "Horas Extras". Alerta-se que não se deve adotar nomenclaturas genéricas como 'pagamentos diversos' ou 'outros pagamentos', pois em eventual situação de litígio, o reclamante acaba por receber todas as horas extras novamente por falta de evidenciação no holerite. Desta forma, considerando o desembolso

que a empresa objeto de estudo teve com o pagamento de horas extras, R\$ 26.801,29, recomenda-se a adoção de medidas que visem a correta apuração, controle e pagamento dessas horas, a fim de evitar que novas condenações de mesma natureza ocorram.

As horas extras, o desvio de função e a nulidade do banco de horas foram verificados no processo e, também, nos questionários aplicados, porém, alguns itens foram observados nos questionários, mas não no processo, como foi o caso do pagamento de horas extras em virtude da supressão intervalar.

Os questionários aplicados evidenciam que ambas as empresas sofreram condenação na esfera trabalhista e tiveram que pagar valores aos seus funcionários a título de horas extras, em virtude da não concessão do intervalo para descanso. Em empresas de pequeno porte normalmente observa-se a não concessão de tal intervalo, tampouco o pagamento desse labor como extra. Há casos em que chega a existir o registro no cartão de ponto do intervalo, mas não o gozo efetivo deste horário. Diante de tal situação, recomenda-se que a empresa conceda corretamente o intervalo a seus funcionários. Caso eventualmente não seja possível a concessão do intervalo em determinados dias, deve haver orientação para que as horas extras decorrentes da supressão do intervalo sejam pagas e destacadas no holerite, utilizando-se rubricas como: 'horas extras em virtude de supressão intervalar' ou nomenclatura similar.

Contudo, o ideal seria que a empresa de modo normal conceda o intervalo aos funcionários, e que ela disponha de um local adequado para o funcionário usufruir de tal intervalo. Esta prática é considerada a medida mais econômica e segura, uma vez que a supressão intervalar, quando em situação de litígio, é matéria difícil de ser contestada, e quase sempre favorável ao empregado.

Outro assunto não demandado no processo, mas que se verificou no questionário junto às empresas refere-se ao adicional de insalubridade. Em empresas da área hospitalar, o pagamento deste adicional gera divergências, seja pela base de cálculo utilizada, seja pelo grau de insalubridade pago, dentre outros fatores. Nesses casos, uma medida seria contratar profissionais especializados para elaboração de laudo de insalubridade. Assim, um profissional capacitado comparece nas dependências da empresa para verificar a quais agentes insalubres os funcionários de cada setor são expostos. Ao fazer isso tal profissional, também, indica o grau de insalubridade a ser pago para os funcionários. Com base nesse laudo a empresa está embasada em documento idôneo para realizar os pagamentos deste adicional, minimizando o risco de eventuais condenações. Também é interessante proceder o registro desse laudo no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), órgão responsável pela validação de tal documento, como forma de resguardar, ainda mais, os interesses da empresa e gerar publicidade ao laudo de insalubridade.

Os questionários, também, indicam que as empresas pesquisadas foram condenadas a pagar o adicional noturno aos ex empregados, via sentença judicial. A problemática do adicional noturno reside no horário a se considerar como noturno. Conforme dispõe a legislação, o horário noturno é aquele compreendido entre as 22h de um dia até as 05h do dia seguinte, sendo as prorrogações de jornada, também consideradas como hora noturna. Na área hospitalar problemas

com adicional noturno são comuns, isto justifica o fato de as empresas pesquisadas terem sido condenadas.

Isto porque nesta área geralmente os funcionários trabalharam em regime de 12 por 36 horas, ou seja, o funcionário inicia a jornada às 19h de um dia, deixando o posto de trabalho às 07h do outro dia. Via de regra as empresas efetuam o pagamento do adicional noturno aos empregados e consideram como horário noturno o labor entre às 22h de um dia e as 05h do outro dia. Neste caso, elas deixam de considerar como noturna às duas horas da prorrogação da jornada (05h às 07h). Em situação litigiosa, a condenação no pagamento de tal adicional é certa, visto que possui amplo amparo legal e jurisprudencial. Neste caso, cabe a empresa optar pelo seu correto pagamento quando ainda há a relação de trabalho entre a empresa e o trabalhador.

Em casos como esses, pode-se fazer uma simulação do impacto mensal para regularização do pagamento do adicional noturno no caixa da empresa e orientar o empresário para que ele proceda ao correto pagamento desta verba antes do ajuizamento da ação trabalhista. Esse pagamento enquanto o empregado trabalha para a empresa apresenta-se como uma situação mais econômica à empresa, isso porque, em situação de processo trabalhista, além de pagar inevitavelmente todos esses valores, cabe ainda a correção e os acréscimos de juros legais. Ainda, há necessidade de a empresa arcar com os honorários de seu advogado, do advogado da parte reclamante, das custas e emolumentos judiciais e demais despesas legais advindas da não observância da legislação. Estas custas acabam por onerar ainda mais a empresa, que poderia deixar de gastar tais valores ao observar o que dispõe a legislação e ao efetuar o pagamento da verba no momento correto.

Um ponto verificado nas respostas dos questionários, mas não observado no processo foi a reversão de demissões por justa causa. As empresas que responderam o questionário foram condenadas a reverter demissões por justa causa realizadas, efetuando o pagamento dos valores devidos aos ex empregados como se tivessem sido demitidos sem justa causa. Apesar de a demissão por justa causa estar prevista no artigo 482 da CLT (BRASIL, 2010 a), este é um mecanismo que deve ser utilizado com cautela pela empresa. Além disso tal prática é cabida quando instituído motivo para tal, e não, apenas por haver indícios ou suposições acerca de conduta passível de justa causa.

Conforme questionário aplicado as empresas foram condenadas a reverter demissões por justa causa aplicadas em seus empregados. Isso evidencia que a opção exercida pela empresa em demitir o empregado por justa causa não estava embasada em argumentos concretos, e o poder judiciário determinou a reversão da demissão. Nesses casos, as empresas têm elevado desembolso, por ter de efetuar os pagamentos aos ex empregados como se tivessem sido demitidos sem justa causa. Ainda, nesses casos, o juiz pode atribuir multa à empresa pela errônea opção que fez quando penalizou o empregado com a justa causa.

Portanto, nos casos em que a empresa visa realizar a demissão por justa causa, deve-se orientá-la quanto às eventuais consequências de reversão da justa causa, isso porque o desembolso, nesses casos, via de regra é alto. Também, pode-se instruir a empresa para que, antes de aplicar a

justa causa, ela aplique ao empregado advertência verbal, seguida da advertência escrita, da suspensão temporária e por fim a demissão por justa causa. Documentando cada uma das penalidades, ao se aplicar a justa causa, a empresa tem subsídios quanto aos motivos que a levaram a adotar tal conduta com o empregado. Ao proceder dessa maneira, as chances de a empresa ter que reverter a demissão por justa causa são minimizadas, justamente devido ao fato de estar embasada em fatos documentados e passíveis de comprovação.

Conforme se observou nesta seção, há alguns pontos que foram verificados no processo e também nos questionários aplicados nas empresas da área hospitalar, como foi o caso do desvio de função e do pagamento das horas extras. Outros pontos foram verificados apenas nos questionários aplicados, como os adicionais de insalubridade e noturno, as horas extras em virtude da supressão do intervalo para descanso e reversão de demissão por justa causa aplicada nos ex funcionários.

Com relação aos adicionais de insalubridade e noturno, verificou-se que as empresas ao responder o questionário tiveram problemas com essas verbas, e foram condenadas na Justiça do Trabalho a pagar tais valores. No processo não houve pedido do reclamante para o pagamento dessas verbas. Isto se justifica pelo fato da jornada do reclamante ser diurna, portanto, não houve labor em horário noturno, tampouco pagamento de adicional noturno. Quanto ao adicional de insalubridade, por certo o local onde o reclamante laborava era salubre, motivo pelo qual não houve qualquer pedido para o pagamento deste adicional.

Outro aspecto verificado na aplicação do questionário, mas que não se observou no processo foi a questão da demissão por justa causa. As empresas que responderam ao questionário pontuam que foram condenadas a reverter demissões por justa causa. Pelo fato do estudo de caso não contemplar demissão por justa causa, infere-se que o reclamante não praticou nenhum ato atentatório à contratualidade enquanto era funcionário da empresa ré, visto que não houve penalização com a demissão por justa causa.

Desta forma, verifica-se que houveram elementos que foram observados nos questionários e que foram confirmados no processo e também se verificou que alguns elementos foram observados somente nos questionários aplicados, como foi o caso da reversão da demissão por justa causa.

Os alinhamentos são explicáveis pelo fato de que são temas comuns a boa parte das empresas da área hospitalar, como foi o caso das horas extras e dos desvios de função. Já as discrepâncias, como foi o caso do adicional de insalubridade, noturno, reversão por justa causa e banco de horas, são explicadas por diversos motivos. Dentre eles o interesse do reclamante em demandar tais questões na Justiça do Trabalho, a cidade onde está localizada a empresa, o horário de trabalho realizado pelo empregado, o estado psicológico em que o funcionário saiu da empresa, ou seja, uma gama de fatores que podem gerar divergências entre as demandas trabalhistas nas empresas.

Diante a exposição e as análises realizadas ao longo dessa seção, verifica-se que a perícia contábil no processo trabalhista pode ser usada como ferramenta para tomada de decisão por

parte das empresas. Isso porque permite a apuração de haveres dos empregados, a identificação dos focos dos processos trabalhistas e a adoção de medidas preventivas e corretivas visando a não reincidência desses processos nas empresas.

Conforme tratado neste estudo, a perícia contábil pode ser observada tanto na ótica do perito contador judicial como na ótica do perito contador assistente técnico. Por certo que, em se tratando do perito judicial, este pouco poderia ajudar a empresa a implantar medidas que visem prevenir futuros focos de ações trabalhistas. Isso porque ele não tem nenhum vínculo com a empresa, e também devido à função que ele tem no processo, a qual é de auxiliar a Justiça e não a empresa.

Em se tratando do contador da empresa, este pode ajudá-la a implantar medidas que visem prevenir futuras demandas trabalhistas. Isto porque de posse dos autos do processo trabalhista, ele toma conhecimento do que o reclamante está debatendo, e do que lhe foi deferido. Assim ele pode calcular o impacto financeiro da sentença no disponível da empresa. E com essas informações, ele tem condições de traçar planos para estancar os focos dos processos trabalhistas, ao realizar um trabalho preventivo.

É evidente que existem diversos outros pontos que constituem focos de eventuais processos trabalhistas para as empresas, porém, não foi possível e nem é pretensão deste estudo abordar todos estes temas. Como visto, o contador é peça chave no processo de identificação e correção de fatores que predispõem processos trabalhistas nas empresas, devendo usar os conhecimentos da perícia contábil de forma preventiva para ajudar essas empresas a evitar novas situações litigiosas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada evidencia que a perícia contábil é considerada um instrumento que proporciona informações que extrapolam a apuração e demonstração de haveres aos empregados. Noronha Neto (2005) pontua que a perícia contábil proporciona a possibilidade de se tomar medidas preventivas, e evitar novos processos trabalhistas. Tal aspecto da informação pericial foi observado ao se desenvolver este estudo, visto que foram sugeridas diversas medidas que poderiam ser adotadas pelas empresas para solucionar os problemas trabalhistas verificados no quadro 4. Neste sentido, considera-se que o contador tem condições de identificar fatores de risco e propor medidas preventivas, a partir da informação pericial, mesmo obtida via processo judicial.

Observou-se que o perito nomeado ao elaborar o laudo pericial contábil, apresentou, somente, os cálculos de execução de sentença, sem seguir a estrutura de laudo pericial contábil proposta por Ornelas (2008) e apresentada de modo resumido no quadro 1. Destaca-se que tal prática impacta na evidenciação da informação apresentada pelo perito e pode gerar dúvidas ou falta de entendimento quanto aos procedimentos adotados no processo.

Em relação a análise do processo, não se observou nenhum viés que pudesse descaracterizar o trabalho do perito, ou que tenha demonstrado que ele tenha tomado partido de alguma das partes. Entende-se que o perito não feriu a ética no seu trabalho, contemplando, também, o exposto no quadro 1 em relação a questão ética.

Foi observada a correlação entre os pontos estudados na pesquisa teórica, o questionário e os resultantes da análise do processo trabalhista. Deste modo, o problema da pesquisa: "De que modo a aplicação das técnicas da perícia contábil vinculada ao processo trabalhista podem auxiliar as empresas do setor hospitalar a evitarem processos trabalhistas?", foi respondido, visto que o estudo evidencia que a perícia contábil pode ser utilizada enquanto ferramenta de apoio a tomada de decisão. Além disso, permite apurar, de modo preciso, os haveres dos empregados em situação de litígio trabalhista, e identificar os focos que geraram esses processos, possibilitando que as empresas tomem medidas para evitar que novos problemas da mesma natureza venham a ocorrer.

O contador ao realizar o mapeamento das lacunas que geram os processos, e ao propor medidas, necessita que o gestor da empresa as aceite e as coloque em prática. Portanto, alerta-se quanto ao efetivo interesse das empresas em corrigir as falhas apontadas, para obter o máximo de benefício no mapeamento realizado. Espera-se que o estudo desperte o interesse em se adotar a perícia contábil enquanto ferramenta de apoio gerencial.

Enquanto limitação observa-se que existem outros pontos que se constituem focos de eventuais processos trabalhistas para as empresas, os quais não foram foco deste estudo. Em relação à continuidade deste estudo sugere-se que sejam realizadas pesquisas similares junto a outros setores de atuação, a fim de verificar se as constatações realizadas nesse trabalho com relação à área hospitalar se aplicam às empresas de diferentes segmentos.

NOTAS

¹Possui Doutorado em Engenharia de Produção (2009), Mestrado em Engenharia de Produção (2003) e em Contabilidade (2007) pela Universidade Federal de Santa Catarina. E graduação em Contabilidade pela Universidade Estadual de Maringá. Atualmente atua como docente adjunta na UEM, junto ao departamento de Ciências Contábeis. E-mail: deisyigarashi@gmail.com.

²Graduação em Ciências Contábeis (2010) Unioeste. E-mail: andresekunda@gmail.com

REFERÊNCIAS

ALBERTO, V.L.P. **Perícia Contábil**. 2º edição. São Paulo: Atlas, 2000.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2002.

BARROS, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 5º edição. São Paulo: LTR,

2009.

BRASIL. **Decreto-Lei 5452 de 1 de Maio de 1943 - CLT**, disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 13/08/2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 13/08/2009.

BRASIL. **Código de Processo Civil - CPC**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L5869.htm>. Acesso em 06 de Março de 2010.

CABRELLI, F.L.; FERREIRA, A. Contabilidade gerencial como ferramenta no processo de tomada de decisão. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis da FAEG/ACEG**, São Paulo, ano V, n. 9, Maio 2007. Disponível em: <http://www.revista.inf.br/contabeis09/pages/artigos/cc-edic09-anoV-art02.pdf>. Acesso em 29/06/2010.

CARVALHO, E.B.; MARQUES, C. Perícia Contábil nas Relações de Trabalho em Processos Judiciais. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Paraná, v. 24, n.2, p. 36 – 52, julho/dezembro 2005.

CHURCHILL JR., G.A. **Marketing research: methodological foundations**. Chicago: The Dryden Press, 1987.

CREUZ, L.R.C.; VILLAREAL, G.H.F.; MALHEIROS, R.M. Comentário – desvio funcional à luz do Direito Administrativo. **Revista Jus Vigilantibus**. 17 de março de 2007. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/23788>. Acesso em 10/07/2010.

ELY, L. **Custo da informalidade**, 27/01/2010. Sinescontábil/MG. Disponível em <http://www.sinescontabil.com.br/noticias/2010/01/27/27-01-10-custo-da-informalidade.html>. Acesso em 17/07/2010

LIMA, F.M.M. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 5ª edição. São Paulo: LTR. 1993.

MALTA, C.P.T. **Prática do processo trabalhista**. 14. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1982.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. 21ª edição. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª edição. São Paulo: Saraiva, 2005.

NEGRA, C.A.S.; NEGRA, E.M.S. Perícia Contábil Ambiental. **Contabilidade Vista e Revista**, Vol. 12, N° 2, p. 61.72, ago, 2001.

NORMA REGULAMENTADORA 15 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Disponível em: http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_15.pdf. Acesso em 20/08/2010.

- NORONHA NETO, F.T. Noções fundamentais de direito do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 904, 24 dez. 2005.
- OLIVEIRA, A.. **Cálculos Trabalhistas**. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 1997.
- ORNELAS, M.M.G. **Perícia Contábil**. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2008.
- PADOVEZE, C.L. **Controladoria: estratégica e operacional**. 2ª edição. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- PERIN, M. G.; SAMPAIO, C. H.; FROEMMING, L. M. S.; LUCE, F. B. A pesquisa survey em artigos de marketing nos ENANPAD'S da década de 90. In: **Encontro Anual da Associação de Programas de Pós-Graduação em Administração**. 2000, Florianópolis. Anais Florianópolis, 2000.
- PONT, J.V. **Cálculos Judiciais Trabalhistas (Teoria e Prática)**. 13ª edição. Curitiba, Paraná: Rósea Nigra, 2010.
- ROCHA, J.E.; SILVA, S.C. **A auditoria como prevenção do passivo trabalhista oculto**. Trabalho aprovado na 15ª Convenção Estadual dos Contabilistas do CRC/PR. Disponível em: <http://www.crcpr.org.br/eventos/15convencao/trabalhosAprovados/14.pdf>. Acesso em 01/07/2010.
- SÁ, A. L. **Perícia Contábil**. 8ª edição. São Paulo: Atlas, 2008.
- SANTOS, N.A.; RAIMUNDINI, S.L.; SOUSA, C.A.B. Evidenciação contábil: Análise comparativa da aplicação das normas Internacionais de contabilidade e das normas vigentes no Brasil em operações de arrendamento mercantil financeiro. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Paraná, v. 26, n° 2, p. 72 – 87, maio/agosto de 2007.
- SEVERINO, A.J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- SILVA, E. B. A ilegalidade do sistema de compensação de jornada de trabalho 12 X 36. **Revista Direito Público**, Vol. 1, n° 17, p. 5 – 22, Julho-Agosto-Setembro, 2007.
- VIEIRA, M. F. V.; ZOUAIN, D. M (Org.). 2. ed. **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- XAVIER, Manoel Quaresma; PACHECO, Vicente; PADOAN, Fátima Aparecida da Cruz. Capital Social: O ativo intangível básico para o desenvolvimento social sustentável. **Enfoque: Reflexão Contábil**, Paraná, v. 27, n° 3, p. 22 – 31, setembro/dezembro, 2008.

Recebido em: 12/02/2011

Aceito para publicação em: 08/11/2011