



## A PERÍCIA CONTÁBIL NO CONTEXTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Sidineia Maria Delai Onzi<sup>1</sup>

**RESUMO:** Este artigo tem o propósito de abordar de forma sucinta o organograma da Justiça do Trabalho, as fases do processo trabalhista e onde o perito contábil pode se inserir neste contexto. Objetivamos com isto esclarecer um pouco os contadores que atuam na área trabalhista acerca do desenrolar de um processo nessa justiça especializada, assim como esclarecer em que fases do processo o contador pode atuar como perito. Para tanto, foi necessário efetuar uma extensa pesquisa bibliográfica, assim como colacionar a experiência obtida por esta perita após alguns anos de atuação na área trabalhista. Dessa forma, apresentamos em um primeiro momento uma breve explicação sobre o funcionamento dessa justiça especializada, para somente depois, de forma mais sucinta, explanar sobre em que momentos se dá a atuação do perito contábil. Essa discussão teve como base os estudos de Teixeira Filho (1997), de Ornelas (2003), as Normas Brasileiras de Contabilidade aplicadas à perícia contábil, a Constituição da República Federativa do Brasil e o Código do Processo Civil. A metodologia adotada foi a pesquisa qualitativa, com uma extensa pesquisa em livros, artigos, leis e sítios de internet.

**Palavras-chave:** Perícia contábil; Justiça do Trabalho; processo trabalhista.

## INTRODUÇÃO

Observa-se que existe hoje uma imensa demanda de processos judiciais na Justiça do Trabalho. No intuito de busca por uma justa remuneração dos trabalhos prestados, muitos trabalhadores se sentem impulsionados a buscar seus direitos, não alcançados. Para isto, utilizam-se da justiça trabalhista. Com o desenvolvimento do

---

<sup>1</sup> Contadora – Formada na Universidade Federal de Santa Catarina. Atua como consultora e perita contábil nas áreas trabalhista, tributária e bancária.

modo de produção capitalista e, sobretudo, no cenário atual da globalização econômica, as empresas buscam cada vez com mais voracidade a maximização dos lucros, muitas vezes atropelando direitos dos menos oportunistas, que se veem obrigados a buscar seus direitos. Neste sentido, entra o trabalho do Perito Contador, que, como auxiliar dos Advogados ou como Auxiliar do Juiz, pode laborar como assistente na busca pela correta aplicação das leis. Tendo em vista a necessidade crescente de demandas periciais nesse ramo da justiça, faz-se necessário o aperfeiçoamento dos profissionais para atuarem nessa área específica. Este artigo tem o propósito de esclarecer de que forma o perito contador pode auxiliar na Justiça do Trabalho. Para tanto, inicialmente esclarecemos sobre a organização da Justiça do Trabalho, para posteriormente explanarmos sobre em que fases e de que forma o perito contador pode atuar.

## **JUSTIÇA DO TRABALHO**

Com intuito de melhor esclarecer os procedimentos periciais na Justiça do Trabalho, primeiramente iremos explanar sobre a organização dessa justiça especializada, para em seguida falarmos sobre o processo trabalhista e como ele se comporta em cada instância, demonstrando o seu andamento processual da propositura da ação até seu encerramento.

### **Finalidades da Justiça do Trabalho no Brasil**

A Justiça do Trabalho é um dos ramos do Poder Judiciário no Brasil, ao qual cabe conhecer e julgar os conflitos que nascem da relação de trabalho. Num mundo globalizado e extremamente competitivo como o atual, esses conflitos tendem a crescer cada vez mais, exigindo uma maior atuação e especialização da Justiça do Trabalho, para alcançar as novas demandas e realidades do mercado de trabalho. É por isso que os juízes se utilizam cada vez mais de profissionais especializados para auxiliá-los na compreensão dessas demandas, como engenheiros, médicos e contadores, que, nomeados pelo magistrado, elaborarão um laudo técnico imparcial sobre determinados fatos, após exame pericial acurado e específico.

A Constituição Federal do Brasil, em seu art. 114, dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho, esclarecendo que lhe cabe processar e julgar, entre outras ações, as seguintes:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

...

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

...

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

De forma sintetizada, podemos afirmar que cabe à Justiça do Trabalho processar e julgar ações da relação de trabalho, do exercício de direito de greve, de representação sindical, e, por fim, ações de penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos fiscalizadores (INSS, Receita Federal, Ministério do Trabalho etc.).

Tendo esclarecido sobre a função da Justiça do Trabalho, passaremos a discorrer sobre a organização da Justiça do Trabalho.

## Organização da Justiça do Trabalho

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 111, define quem são os órgãos da Justiça do Trabalho:

- I.** O Tribunal Superior do Trabalho (TST);
- II.** Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs);
- III.** Juízes do Trabalho.

A Justiça do Trabalho, portanto, é organizada em três instâncias. Na primeira instância temos os Juízes do Trabalho, aos quais compete o primeiro julgamento do

processo, nas varas do trabalho, que culmina com uma sentença de mérito. A Vara é composta por um Juiz do Trabalho titular e um Juiz do Trabalho substituto.

Em segunda instância, encontramos os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). É a eles que as partes podem recorrer em um primeiro momento, quando não concordam com o que o Juiz de primeira instância proferiu em sua sentença, sendo, então, prolatado um acórdão (novo julgamento), que pode ou não modificar a sentença.

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm competência para apreciar recursos ordinários e agravos de petição e, originariamente, apreciam dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros. São 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais, que estão distribuídos pelo território nacional.

No entanto, quando, mesmo assim, as partes não se derem por satisfeitas, ainda podem recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), dentro das hipóteses previstas em lei, que, da mesma forma que os TRTs, só que em instância especial, irá prolatar um acórdão, que pode ou não alterar o acórdão do TRT de origem e a sentença dada pelo Juiz.

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, com sede em Brasília-DF e jurisdição em todo o território nacional, é órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 111, inciso I, da Constituição da República, cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira.

O TST é composto de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

Há, ainda, uma última via recursal, muito mais restrita e reservada aos casos de ofensa direta e literal à Constituição Federal, que é o recurso extraordinário dirigido ao STF, que funcionará, nesse caso, como instância extraordinária e proferirá um acórdão especificamente sobre a questão.

Na figura resumo abaixo podemos observar de forma mais clara a composição da Justiça do Trabalho e a função de cada órgão:

Órgão	Instância	Composição	Competência	Resultado
Juizes	Primeira	Varas - cada vara possui um Juiz do Trabalho e em alguns casos um Juiz substituto	Dirigir a instrução probatória e Julgar o processo	Sentença
TRTs	Segunda	Turmas - cada uma formada normalmente por três Desembargadores	Conhecer e Julgar os recursos das partes	Acórdão
TST	Especial	Turmas - cada uma formada por mais de três Ministros	Conhecer e Julgar os recursos das partes, nas hipóteses previstas em lei	Acórdão
STF	Extraordinária	Turmas - cada uma formada por mais de quatro Ministros	Conhecer e Julgar questões relacionadas à constitucionalidade das decisões proferidas pelo TST	Acórdão

**Figura 1: Resumo da composição da Justiça do Trabalho**

Fonte: Elaborado pela autora.

## Andamento processual na Justiça do Trabalho

Todo processo possui um início e um fim. No entanto, a demora para a resolução do litígio está diretamente ligada à quantidade de recursos possíveis às partes e também ao constante *deficit* de estrutura da Justiça do Trabalho, que não acompanha a crescente demanda de conflitos trabalhistas. Ou seja, um processo na Justiça do Trabalho pode demorar de poucos meses a vários anos, dependendo da complexidade da causa e da quantidade de recursos manipulados pelas partes. Com a instauração do Processo Judicial Eletrônico, esse tempo foi drasticamente reduzido, contribuindo para a celeridade processual. Inovações como essa costumam colocar a Justiça do Trabalho na vanguarda da aplicação de novos instrumentos de solução de litígios, influenciando mudanças na legislação em outras áreas do Direito, como o Direito Civil e o Direito Comercial.

Para entender um pouco melhor essa situação iremos, a seguir, discorrer sobre a forma em que se dá o andamento do processo nesta justiça especializada.

## Petição inicial

O protocolo da petição inicial é o primeiro ato formal efetuado para que se dê início ao litígio. Cabe à parte que se considera injustiçada a contratação de um advogado, que irá explanar em sua petição inicial o que está sendo reivindicado como correto, ou seja, o Direito da Parte. Nessa petição, o primeiro item que deverá ela conter é a indicação correta do juízo, que deverá conhecer da causa, e a qualificação completa das partes, para que o juízo possa efetuar o próximo passo, que é a “citação inicial” do réu ou reclamado. A petição inicial deverá conter, ainda, o resumo dos fatos envolvendo a relação de trabalho, o direito sobre o qual se fundamentam os pedidos, e os pedidos que o autor entende devidos, requerendo, ao final, a procedência da ação e a produção das provas necessárias para demonstrar esses direitos.

## Citação inicial

Recebida a ação e autuado o processo, o juiz proferirá o despacho inicial, onde determinará a citação inicial do reclamado, por meio de carta registrada com aviso de recebimento, informando-o da reclamação existente e notificando-o da data marcada para a “audiência inicial ou de conciliação”, na qual deverá comparecer acompanhado de advogado e apresentar defesa, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria fática. Diz-se que a citação válida torna litigiosa a causa levada à apreciação judicial, previne a prescrição e induz à litispendência, sendo, portanto, ato processo de extrema importância jurídica.

## Audiência inicial ou de conciliação

É a primeira reunião das partes, presidida pelo juiz da vara, onde este vai tentar mediar o conflito entre as partes, propondo-lhes uma conciliação, para que ali mesmo se finalize a lide. Nessa audiência, não obtida a conciliação, o Reclamado, por seu advogado, deve apresentar sua defesa, acompanhada dos documentos necessários para a prova de suas alegações. As audiências na Justiça do Trabalho são sempre unas, quer dizer que, em tese, conciliação, instrução e julgamento devem ocorrer na mesma audiência. No entanto, a praxe jurídica consolidou-se no sentido de, não obtida a

conciliação e apresentada a defesa pela reclamada, adiar-se a audiência para data futura, para a realização da instrução probatória e julgamento da lide.

## Audiência de instrução e julgamento

Nesta audiência, o juiz e os advogados tomam o depoimento das partes e fazem questionamentos às testemunhas, que são chamadas uma a uma na sala de audiências para, sob juramento, falar a verdade sobre os fatos. Também nessa fase são realizadas as provas periciais relacionadas com os fatos narrados nos autos, como as perícias médicas e de verificação das condições de medicina e segurança do trabalho, e em alguns casos perícias contábeis, por meio de profissionais nomeados pelo MM. Juízo.

Encerrada a instrução, ante a inexistência de outras provas a serem produzidas ou requeridas pelas partes, o juiz passa ao julgamento da lide, onde proferirá sentença de mérito na mesma audiência, em data específica ou *sine die*. Sendo proferida em data futura, não há, via de regra, a obrigatoriedade do comparecimento das partes nesse ato, sendo a sentença prolatada pelo juiz e depois disponibilizada às partes, através da intimação dos seus advogados. Após a disponibilização da sentença, a parte que se sentir prejudicada poderá interpor os recursos cabíveis.

## Recurso ao TRT

No Tribunal Regional, o recurso das partes é conhecido e julgado por um órgão colegiado, normalmente formado por mais de três desembargadores, que proferirão cada qual o seu voto para manter ou reformar a sentença. Na Justiça do Trabalho, o acesso à instância recursal pressupõe o recolhimento do Depósito Recursal, em valor fixado anualmente pelo TST, sem o qual o recurso não é conhecido, sendo considerado deserto. O TRT é a última instância que permite o revolvimento da matéria probatória, sendo considerado uma importante instância para o aperfeiçoamento do *decisum* do MM. Juízo *a quo*. Assim, em casos de omissão, obscuridade ou contradição do acórdão proferido, é de suma importância que as partes se utilizem de um recurso específico, chamado de Embargos de Declaração, para sanar essas irregularidades e prequestionar adequadamente a matéria fática, a fim de viabilizar o acesso às instâncias superiores.

## Recurso ao TST e STF

Tanto no TST quanto no STF, é vedado às partes discutir a matéria que depende de prova e, por isso, reexame do acervo probatório dos autos. Nessas instâncias, é dado às partes discutir basicamente a violação de Lei Federal e o dissenso pretoriano (divergência jurisprudencial), no caso do STJ, e a violação direta e literal da Constituição Federal, no caso do STF. O julgamento é também feito por um colegiado, formado por Ministros, que proferirão cada um o seu voto para manter ou reformar a decisão do Tribunal *ad quem*.

## Execução da sentença

Transitada em julgado a ação, ou seja, quando não cabem mais recursos da decisão final proferida, o processo retorna para a primeira instância, onde, se mantida a condenação da reclamada, será iniciada a fase de execução de sentença. Essa fase é caracterizada por um procedimento específico dentro do processo trabalhista, onde serão liquidadas as verbas que foram objeto da condenação e ocorrem a penhora e o leilão de bens e direitos do reclamado, caso não pague voluntariamente a condenação. É nessa fase que surge com maior importância a realização da perícia contábil no âmbito do processo trabalhista, como veremos mais adiante.



**Figura 2: Fluxograma da Justiça do Trabalho**

Fonte: Elaborado pela autora.

## **PERÍCIA CONTABIL**

A expressão Perícia advém do Latim *peritia*, que em seu sentido próprio significa Conhecimento (adquirido pela experiência), bem como Experiência.

A Perícia é tida como uma função de analisar coisas e fatos, reportando sua exatidão e emitindo um parecer técnico sobre as causas e efeitos da matéria examinada. Pode haver em qualquer área, sempre onde existir alguma controvérsia.

Segundo a NBC TP 01,

a perícia contábil constitui o conjunto de procedimentos técnico-científicos destinados a levar à instância decisória elementos de prova necessários a subsidiar justa solução do litígio ou constatação de um fato, mediante laudo pericial contábil e/ou parecer pericial contábil, em conformidade com as normas jurídicas e profissionais, e a legislação específica no que for pertinente.

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

Segundo Ornelas (2003 p. 35), o objeto central da perícia são os fatos ou questões relacionadas com a causa no aspecto processual, as quais devem ser verificadas, e, por isso, são submentidas à apreciação técnica do perito, que deve considerar nessa apreciação certos limites essenciais, independentes dos procedimentos adotados. São eles:



**Figura 3: Limites essenciais aos procedimentos adotados**

Fonte: Elaborado pela autora.

A perícia contábil é um dos meios de prova e tem como objetivo ajudar o magistrado na tomada de decisão. Essa prova é considerada como uma das principais provas, tanto é que, dependendo dos fatos comprovados em perícia, o magistrado pode indeferir a inquirição de testemunhas ou de outros documentos trazidos no processo.

Como nos ensina Teixeira Filho (1997, p. 34), “Prova é a demonstração, segundo as normas legais específicas, da verdade dos fatos relevantes e controvertidos no processo”.

A Perícia Contábil, portanto, é uma ramificação da ciência contábil que se destina à busca da verdade com a averiguação e aferição de fatos e de valores, podendo servir como prova documental de erros ou fraudes.

## **PERÍCIA CONTÁBIL NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A perícia contábil possui função de suma importância na Justiça do Trabalho, na medida em que é através desse instrumento que o juiz terá certeza do valor exato devido ao empregado, podendo desta maneira quantificar o valor executado de forma precisa, ou mesmo utilizar-se da perícia em fase de conhecimento para auxiliar na tomada de decisão para condenação em sentença.

Conforme vimos então, nesta justiça especializada, a perícia contábil pode ser executada em diversas fases processuais, sendo elas:

- a) fase de conhecimento; F
- b) fase de execução de sentença. F

### Fase de conhecimento

Nesta fase a perícia contábil pode ser apresentada em dois momentos, o primeiro junto com a petição inicial, onde o advogado pode apresentar um laudo pericial demonstrando ao juízo os valores devidos ao autor da ação segundo os critérios por ele impostos. Já em um segundo momento o juiz pode solicitar um laudo pericial para esclarecer algum fato obscuro antes de proferir a sentença.

No primeiro caso o “Laudo Pericial” emitido por perito contábil pode ser considerado como prova pericial das verbas devidas.

Ocorre a segunda hipótese quando o magistrado necessitar de informações técnicas ou científicas que extrapolem o seu conhecimento, desta forma poderá este

solicitar a produção de prova pericial, através de perito da sua confiança, nomeado por aquele para clarear os fatos desconhecidos do juízo. Assim, o juízo poderá decidir de forma mais segura.

## Fase de execução de sentença

Nesta fase o perito pode atuar de duas diferentes formas: a primeira quando é nomeado pelo juiz para executar o cálculo em conformidade com o que foi demandado, e a segunda quando é contratado por uma das partes para efetuar a averiguação dos cálculos apresentados pelo perito *ad hoc*.

No primeiro caso o perito deverá efetuar os cálculos sob estrita sujeição à condenação imposta, e de acordo com a legislação vigente, emitindo como resultado de seu trabalho um “Laudo Pericial”.

No segundo caso o perito efetuará a investigação da exatidão dos cálculos apresentados pelo perito do juízo, apontando os erros ou equívocos encontrados, emitindo para isto um “Parecer Pericial”.

Em ambos os casos, a perícia deve conter informações confiáveis para a concreta elaboração do laudo ou parecer pericial, analisando e verificando os documentos acostados ao processo. Portanto, a busca da verdade sempre interessa ao perito, pois é essa a sua responsabilidade máxima. Desta forma, é impedido o perito de ressaltar sua opinião pessoal, devendo se restringir ao demandado pelo juízo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho desenvolvido mostrou o fluxograma e funcionamento da Justiça do Trabalho, matéria esta deveras complexa devido às interpretações sobre leis e decisões, podendo ocasionar discussões que tendem a alongar-se por anos.

Neste contexto o perito contábil atua como especialista da área para aclarar as dúvidas durante o desenvolver do processo ou para apresentar o valor final a ser pago pelo requerido ao requerente, usando de todo seu conhecimento técnico para dar a interpretação correta à condenação.

Na fase de execução da sentença não são discutidas as matérias de fato, mas sim é trabalho do perito contador aplicar o que foi determinado no processo.

Constatou-se ainda a grande importância que o perito contábil possui para com o poder judiciário e para com as partes litigantes em um processo trabalhista, tanto na constituição de provas, quanto na quantificação do valor final devido.

A perícia contábil é imprescindível para a quantificação dos valores devidos ao requerente, sendo necessária a apresentação de um trabalho eficaz e imparcial, com a aplicação de técnicas contábeis, e seguindo estritamente a condenação.

Ao concluir o presente trabalho, verificou-se que todos os objetivos propostos foram atingidos, aferiu-se que este trabalho foi de suma importância para clarear e entender como funciona a perícia dentro de um processo trabalhista, e por fim concluiu-se que existe a grande necessidade de estudos continuados, pois é grande o dinamismo das normas trabalhistas e processuais, assim como as normas contábeis, sendo desta forma imprescindível manter-se constantemente atualizado com o intuito de manter sempre um trabalho perfeitamente adequado às normas vigentes.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei 5.869 (1973). Código de Processo Civil. Brasília: Senado Federal, 1973.

CONSELHO Federal de Contabilidade. Normas Brasileiras de Contabilidade: NBC TP 01. Brasília, 2009.

OLIVEIRA, José de. Acidentes do Trabalho: 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

ORNELAS, Martinho Maurício Gomes de. Perícia Contábil. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. A Prova no Processo do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 34.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. O Procedimento Sumaríssimo no Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2000.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. A justa cauda no Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2001.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. A Solução Extrajudicial dos Conflitos Trabalhistas no Brasil. São Paulo: LTr, 2004.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Elementos do Direito Processual do Trabalho. 3. ed. Porto Alegre: IOB Thomson, 2004.