

PERÍCIA CONTÁBIL TRABALHISTA: UM ESTUDO MULTI-CASO EM PROCESSOS LOTADOS NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO TRABALHO DA COMARCA DE SORRISO (MT)

Jair Antonio Fagundes*

Adriana Krasniewicz Possamai**

Clebia Ciupak***

Carlos Eduardo Facin Lavarda****

Sinopse: A presente pesquisa analisa processos judiciais trabalhistas e as causas que motivam ex-empregados a demandarem judicialmente contra seus ex-empregadores. Para tanto, realizou-se um estudo qualitativo do tipo multi-caso em processos lotados no Tribunal de Justiça do Trabalho da Comarca de Sorriso MT. Para o embasamento teórico foi necessário conhecer o âmbito da Perícia Contábil, as normas que regem a atuação do Perito Contábil e as prerrogativas que norteiam as leis trabalhistas como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Constatou-se que os fatores que levam o empregado a acionar seu empregador na ação trabalhista são os mais variados, destacando-se a falta de registro na carteira nacional do trabalhador, falta de pagamento nos dias pré-estabelecidos entre as partes, falta de pagamento das horas extras e seus reflexos, adicional noturno, entre outros. Conclui-se que a perícia pode ser utilizada como um instrumento capaz de averiguar, decifrar e levantar provas verídicas para auxiliar o magistrado a decidir de forma eficaz.

Palavras-chave: Perícia contábil trabalhista. Ações trabalhistas. Processos trabalhistas.

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade, desde os primórdios, com o registro dos bens, direitos e obrigações, tem contribuído para o controle e geração de informação da situação patrimonial aos seus

* Doutorando em Contabilidade. Mestre em Contabilidade. Especialista em Finanças. Contador. Perito Judicial. Professor Universitário. (jair@fema.com.br).

** Especialista em Auditoria e Perícia Contábil. Contadora. (adri_kras@hotmail.com).

*** Mestra em Ciências Contábeis pela UNISINOS (2007). Especialista em Gestão Financeira pela UNIJUI (2006). Contadora. Coordenadora e professora do Curso de Ciências Contábeis da UNIC e do MBA em Auditoria e Perícia Contábil. Professora da UNEMAT. (clebia.ciupak@terra.com.br).

**** Doutor em Contabilidade. Mestre em Contabilidade. Especialista em Contabilidade. Contador. Professor da Universidade Regional de Blumenau – FURB. (clavarda@furb.br).

diversos usuários. Entre esses usuários estão as pessoas que buscam seus direitos patrimoniais junto ao sistema judiciário, os quais precisam tomar decisões com base em informações que podem ser geradas por uma das especialidades da contabilidade, a Perícia Contábil. Esta surgiu para fornecer informações para serem utilizadas na tomada de decisão em âmbito judicial e também extrajudicial, por meio das contestações aos quesitos previamente formulados pelas partes e/ou pelo sistema judiciário.

A perícia contábil foi introduzida no Brasil pelo código de Processo Civil de 1939 e regulamentada em 1946 por intermédio do Decreto-Lei nº 9.295, art. 25, letra C. Considerada uma especialização da Ciência Contábil, é ainda pouco difundida e explorada, o que pode ser percebido pela quantidade de peritos contábeis habilitados em diversas comarcas brasileiras, principalmente em regiões onde não existem cursos superiores em Ciências Contábeis, gerando assim uma lacuna profissional.

Essa especialidade da contabilidade também pode trazer outras subespecialidades, tais como: Perícia Contábil Trabalhista, Cível, Previdenciária, entre outras. Neste trabalho, focalizam-se aspectos da Perícia Contábil Trabalhista, ou seja, situações em que os autores litigantes afirmam não terem sido cumpridos pelo réu litigado. Frente ao exposto, apresenta-se a seguinte questão problema: quais são os fatores que levam o(s) ex-empregado(s) a demandar judicialmente contra seu ex-empregador?

O presente estudo tem por objetivos conhecer a perícia contábil no âmbito da Justiça do Trabalho; apresentar a onerosidade do processo judicial; e destacar as causas que motivaram os ex-empregados a demandar contra seus ex-empregadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Na sequência, apresentam-se os aspectos conceituais e normativos da Perícia Contábil.

2.1 PERÍCIA

A palavra “perícia”, em latim *peritia*, significa conhecimento proveniente da experiência; habilidade, talento, espécie de prova consistente no parecer técnico de pessoa habilitada a formulá-la.

De acordo com Sá (2005, p. 14), perícia contábil é:

[...] a verificação de fatos ligados ao patrimônio individualizado visando oferecer opinião, mediante questão proposta. Para tal opinião realizam-se exames, vistorias, indagações, investigações, avaliações, arbitramentos, em suma todo e qualquer procedimento necessário à opinião.

Ainda, Magalhães (1998, p. 12) menciona que a “[...] perícia contábil é um meio necessário, que tem como objetivo a extração de provas ou opinião para orientar uma autoridade (juiz), em um julgamento ou desfazer conflitos, controvérsias e dúvidas entre pessoas”. D’Auria (1962, p. 55), ao analisar sobre a questão da perícia, assim a define:

Perícia é conhecimento e experiência das coisas. A função pericial é, portanto, aquela pela qual uma pessoa conhecedora e experimentada em certas matérias e assuntos examina as coisas e os fatos, reportando sua autenticidade e opinando sobre as causas, essência e efeitos da matéria examinada.

Já Zanluca (2005, p. 3) descreve que a perícia 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”.

O Conselho Federal de Contabilidade (2007, p. 266) conceitua as normas de contabilidade sobre perícia contábil de acordo com o Quadro 1.

Quadro 1
Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC)

NBCT – 13	Da Perícia Contábil
NBCT - 13.1	Conceituação e Objetivo
NBCT - 13.2	Planejamento
NBCT - 13.3	Execução
NBCT - 13.4	Procedimentos
NBCT - 13.5	Laudo Pericial
NBCT - 13.6	Parecer Pericial Contábil
NBCP – 2	Normas Profissionais do Perito Contábil
NBCP - 2.1	Competência Profissional
NBCP - 2.3	Impedimento e Suspeição
NBCP - 2.4	Honorários
NBCP - 2.6	Responsabilidade e Zelo

Fonte: CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, 2007, p. 266.

A NBC T 13 é bem sucinta no que tange à perícia contábil, pois sua finalidade é constituir procedimentos técnicos, científicos, elementos de provas necessários à solução de litígios, perante um laudo ou parecer pericial contábil, de acordo com as normas e legislação específica.

Alberto (2002, p. 19) define a perícia como “[...] um instrumento especial de constatação, prova e demonstração, científica ou técnica, da veracidade de situações, coisas ou fatos”.

A perícia contábil tem como objetivo principal esclarecer a verdade, sem subjetividade e, principalmente, tem que ser confiável, imparcial, merecedora de fé, buscando sempre a realidade e a verdade sobre os fatos que estão sendo tratados, levantando elementos de prova, subsidiando informações concretas para a confecção de laudo ou parecer. De acordo com Alberto (1996, p. 35, 50), a perícia fundamenta-se nos seguintes aspectos: “[...] requisitos técnicos, científicos, legais, psicológicos, sociais e profissionais;” e “[...] o objetivo maior da perícia contábil é a verdade sobre o objeto examinado, [...] é a transferência da verdade contábil para o ordenamento – o processo ou outra forma da instância decisória.” Sá (2005, p. 19) classifica as perícias contábeis como:

Perícia Judicial – verificação de uma empresa para que o juiz possa homologar a concordata que ela pediu; Perícia Administrativa – é a verificação contábil para apurar corrupção; Perícia Especial – é a perícia que se faz para a fusão de sociedade.

Teram (2005, p. 4) classifica a perícia contábil em “Perícia Contábil Judicial e Extrajudicial, dentre as quais se subdividem em: Tributária, Administrativa, Civil, Comercial, Trabalhista, Criminal, Econômica e Avaliatória”.

A perícia contábil judicial é aquela realizada dentro dos procedimentos processuais do Poder Judiciário, nascida da necessidade do órgão julgador em possuir instrumentos confiáveis para decidir sobre determinada matéria à qual não foram tecnicamente preparados para analisar, valendo-se, então, de análises e constatações de outros profissionais; e a perícia extrajudicial é toda aquela que não se encontra no ambiente de atuação da perícia judicial. Quanto às perícias tributárias, administrativas, civil, comercial, trabalhista, criminal, econômica e avaliatórias, Teram (2005, p. 5) as classifica de acordo com o Quadro 2.

O CFC, por intermédio da NBC-T-13, item 13.1.2, estabelece quais os tipos de perícias que são exclusivas do profissional contábil: “A perícia contábil, tanto a judicial, como a extrajudicial e a arbitral, é de competência exclusiva de Contador registrado em Conselho Regional de Contabilidade” (PORTAL DA CONTABILIDADE, 1999).

Já Zanluca (2005, p. 10) as classifica em Perícia Contábil Judicial, Perícia Contábil Arbitral e Perícia Contábil Administrativa (também chamada de extrajudicial). Na NBCT 13, a classificação fica como: judicial, extrajudicial e a arbitral. O magistrado, quando solicita a

atuação de um perito para a elaboração de uma perícia contábil, quer o conhecimento técnico de um profissional devidamente habilitado e especializado para poder decidir profissionalmente sobre a questão do processo. Essas perícias podem ser:

- Oficiais: determinadas pelo juiz, sem requerimento das partes.
- Requeridas: determinadas pelo juiz, com requerimento das partes.
- Necessária: quando a lei ou a natureza do fato impõe sua realização.
- Facultativas: o juiz determina, se houver conveniência;
- Perícias de presente: realizadas no curso do processo.
- Perícias do futuro: perpetuar fatos que podem desaparecer com o tempo.

Quadro 2

Especialidades da Perícia Contábil

Perícia Tributária	Questões tributárias ou fiscais cujo litígio tem origem nos órgãos fazendários.
Perícia Administrativa	Auxiliar nos litígios originados nos órgãos fazendários, exceto os referentes a questões tributárias, envolvendo fatos contábeis relacionados com autarquias ou fundações e o pessoal da administração direta ou indireta.
Perícia Civil	Questões de ordem civil.
Perícia Comercial	Questões relacionadas ao mundo empresarial.
Perícia Trabalhista	Questões entre empregado e empregador.
Perícia Criminal	Questões criminais.
Perícia Econômica	No âmbito do CADE (Conselho Administrativo da Defesa Econômica).
Perícia Avaliatória	Questões aduaneiras e de comércio exterior.
Perícia Arbitral	Prevista em cláusula contratual, seja por necessidade para a tomada de decisões, serve para dirimir futuras controvérsias ou antecipar a justiça, diminuindo ou evitando a instauração de litígios judiciais.

Fonte: TERAM, 2005, p. 5.

Alberto (2002, p. 55) conceitua as espécies de perícia em: Perícia Judicial, Perícia Semijudicial, Perícia Extrajudicial e Perícia Arbitral.

Perícia Judicial: é aquela realizada dentro dos procedimentos processuais do Poder Judiciário, por determinação, requerimento ou necessidade de seus agentes ativos, e se processa segundo regras legais específicas.

Perícia semijudicial: é aquela realizada dentro do aparato institucional do Estado, porém fora do Poder Judiciário, tendo como finalidade principal ser meio de prova nos ordenamentos institucionais usuários.

Perícia Extrajudicial: é aquela realizada fora do Estado, por necessidade e escolha de entes físicos e jurídicos particulares – privados, vale dizer não submetíveis a uma outra pessoa encarregada de arbitrar a matéria conflituosa.

Perícia Arbitral: é aquela realizada no juízo arbitral – instância decisória criada pela vontade das partes - não sendo enquadrável em nenhuma das anteriores por suas características especialíssimas de atuar parcialmente como se judicial e extrajudicial fosse.

Para fornecer informações para os usuários da perícia contábil, existe a pessoa do Perito Contador. Pois o Conselho Federal de Contabilidade é bem objetivo quando define que: “Perito é o Contador [...]”, descartando assim a atuação de outro profissional na execução da perícia contábil.

O Perito Contador, para trabalhar na confecção das perícias contábeis, precisa ser um profissional de nível universitário, devidamente inscrito no órgão competente, e ter capacidade legal, profissional, ética, moral, conhecimento teórico e prático da contabilidade e das ciências afins, experiências em perícias, perspicácia, perseverança, sagacidade e índole criativa e intuitiva, probidade. As normas profissionais de perito contábil foram instituídas pela Resolução CFC nº 733/92, através da NBC-P-2 – Normas Profissionais de Perito Contábil.

A NBC-P-2, no item 2.1.1, dispõe que o contador, quando exerce a função de perito, tem, como imposição, o dever de manter nível de competência profissional coerente com a referida função:

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

O item 2.9.1 coloca como obrigatoriedade que “O Perito-Contador e o Perito-Contador Assistente os quais, quando do exercício de sua profissão, devem comprovar a participação em programa de educação continuada, na forma a ser regulamentada pelo Conselho Federal de Contabilidade”.

No item 2.3.1, a NBC-P-2 regula sobre a independência do Perito-Contador e Perito-Contador Assistente os quais, quando no exercício de sua profissão, “[...] devem evitar e denunciar qualquer interferência que possa constrangê-los em seu trabalho, não admitindo, em nenhuma hipótese, subordinar sua apreciação a qualquer fato, pessoa, situação ou efeito que possam comprometer sua independência”.

Devendo aceitar o trabalho da elaboração da perícia contábil, quando reconhecer estar capacitado com conhecimento técnico suficiente, discernimento, destreza e independência para a realização do trabalho. Podendo renunciar ao trabalho sempre que achar não ter competência profissional para executá-lo, ter grau de parentesco até terceiro grau com

algumas das partes, for parte do processo, ter testemunhado no processo. Nos trabalhos desenvolvidos pelos peritos contábeis, especificamente o parecer e o laudo pericial, têm que prevalecer sempre a objetividade, a precisão, a clareza, a fidelidade, a concisão, a confiabilidade e a plena satisfação da finalidade.

Para Sá (2002, p. 22) “[...] a qualidade do trabalho do perito espelha-se na própria confiança que seu relato e opinião despertam nos que vão utilizar de sua opinião”. Os trabalhos efetuados pelo perito contador têm que ser o mais real e eficaz, pois atendem a vários usuários, como juízes das diversas varas em que se divide a Justiça Brasileira, litigantes em processos judiciais e processos de juízo arbitral, empresários, sócios e administradores, no caso de perícia extrajudicial. Esses usuários dependem do laudo pericial contábil emitido pelo perito contador, que produz seu ponto de vista e o justifica, oferecendo também as bases ou elementos de que se utilizou para poder opinar. Podendo ser de um só perito isolado ou de uma junta ou colegiado de peritos.

O Código de Processo Civil, em seus artigos, desde o 145 até o 429, discorre sobre perícia e perito contábil:

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

§ 1º Os peritos serão escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente, respeitado o disposto no Capítulo VI, seção VII, deste Código. § 2º Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre que deverão opinar, mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos. § 3º Nas localidades onde não houver profissionais qualificados que preencham os requisitos dos parágrafos anteriores, a indicação dos peritos será de livre escolha do juiz.

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

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

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

Art. 420. A prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação.

Parágrafo único. O juiz indeferirá a perícia quando: I - a prova do fato não depender do conhecimento especial de técnico; II - for desnecessária em vista de outras provas produzidas; III - a verificação for impraticável.

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

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

I - indicar o assistente técnico; II - apresentar quesitos.

§ 2º Havendo pluralidade de autores ou de réus, far-se-á a escolha pelo voto da maioria de cada grupo; ocorrendo empate, decidirá a sorte.

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

Art. 422. O perito cumprirá escrupulosamente o encargo que lhe foi cometido, independentemente de termo de compromisso. Os assistentes técnicos são de confiança da parte, não sujeitos a impedimento ou suspeição.

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

Art. 424. O perito pode ser substituído quando:

I - carecer de conhecimento técnico ou científico; II - sem motivo legítimo, deixar de cumprir o encargo no prazo que lhe foi assinado.

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

Art. 425. Poderão as partes apresentar, durante a diligência, quesitos suplementares. Da juntada dos quesitos aos autos dará o escrivão ciência à parte contrária.

Art. 426. Compete ao juiz:

I - indeferir quesitos impertinentes; II - formular os que entender necessários ao esclarecimento da causa.

Art. 428. Quando a prova tiver de realizar-se por carta, poderá proceder-se à nomeação de perito e indicação de assistentes técnicos no juízo, ao qual se requisitar a perícia.

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

Art. 431-A. As partes terão ciência da data e local designados pelo juiz ou indicados pelo perito para ter início a produção da prova.

Art. 431-B. Tratando-se de perícia complexa, que abranja mais de uma área de conhecimento especializado, o juiz poderá nomear mais de um perito e a parte indicar mais de um assistente técnico.

Art. 432. Se o perito, por motivo justificado, não puder apresentar o laudo dentro do prazo, o juiz conceder-lhe-á, por uma vez, prorrogação, segundo o seu prudente arbítrio.

Art. 433. O perito apresentará o laudo em cartório, no prazo fixado pelo juiz, pelo menos 20 (vinte) dias antes da audiência de instrução e julgamento.

Parágrafo único. Os assistentes técnicos oferecerão seus pareceres no prazo comum de 10 (dez) dias, após intimadas as partes da apresentação do laudo.

Art. 434. Quando o exame tiver por objeto a autenticidade ou a falsidade de documento, ou for de natureza médico-legal, o perito será escolhido, de preferência, entre os técnicos dos estabelecimentos oficiais especializados. O juiz autorizará a remessa dos autos, bem como do material sujeito a exame, ao diretor do estabelecimento.

Parágrafo único. Quando o exame tiver por objeto a autenticidade da letra e firma, o perito poderá requisitar, para efeito de comparação, documentos existentes em repartições públicas; na falta destes, poderá requerer ao juiz que a pessoa, a quem se atribuir a autoria do documento, lance em folha de papel, por cópia, ou sob ditado, dizeres diferentes, para fins de comparação.

Art. 435. A parte, que desejar esclarecimento do perito e do assistente técnico, requererá ao juiz que mande intimá-lo a comparecer à audiência, formulando desde logo as perguntas, sob forma de quesitos.

Parágrafo único. O perito e o assistente técnico só estarão obrigados a prestar os esclarecimentos a que se refere este artigo, quando intimados 5 (cinco) dias antes da audiência.

Art. 436. O juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos.

Art. 437. O juiz poderá determinar de ofício ou a requerimento da parte, a realização de nova perícia, quando a matéria não lhe parecer suficientemente esclarecida.

Art. 438. A segunda perícia tem por objeto os mesmos fatos sobre que recaiu a primeira e destina-se a corrigir eventual omissão ou inexatidão dos resultados a que esta conduziu.

Art. 439. A segunda perícia rege-se pelas disposições estabelecidas para a primeira.

Parágrafo único. A segunda perícia não substitui a primeira, cabendo ao juiz apreciar livremente o valor de uma e outra. (BRASIL, 2000).

Vale lembrar que, segundo o Conselho Federal de Contabilidade, para ser perito contábil a pessoa deve ser Bacharel em Ciências Contábeis, estar devidamente registrado no Conselho Regional de Contabilidade, pagar devidamente sua anuidade, seguir as Normas Brasileiras de Contabilidade e as Leis junto ao Código de Processo Civil e manter continuidade nos estudos e aperfeiçoamentos.

Originária do latim *proba*, a palavra “prova”, em seu sentido próprio, significa “aquilo que atesta a veracidade ou autenticidade de alguma coisa; demonstração evidente, [...] cada um dos meios empregados para formar a convicção do julgador: prova documental; prova testemunhal.” (FERREIRA, 1999, p. 1656). Conforme o Código de Processo Civil, art. 332, as provas periciais são consideradas “[...] meios legais, [...] hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se fundamenta a ação ou a defesa; e no seu artigo 420 conceitua a prova pericial como sendo uma vistoria, exame ou avaliação. Porém, a NBC-T-13 fundamenta a perícia contábil como:

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

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

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

“A prova pericial contábil é um dos meios que as pessoas naturais e jurídicas têm a sua disposição, garantido constitucionalidade, de se defenderem ou exigirem direitos nas mais variadas situações econômicas e sociais” (ORNELAS, 1995, p. 15).

No trabalho de perícia trabalhista, faz-se necessário desenvolver um estudo sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

No texto a seguir, apresentam-se os artigos e os parágrafos correspondentes à lei que rege sobre os direitos sociais dos empregados, salários, férias, duração do tempo de trabalho, enfim, todos os direitos que a lei lhe assegura. O capítulo II, artigo 6º, preceitua sobre os direitos sociais à educação, à saúde, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social e à proteção à maternidade.

Segundo a CLT (BRASIL, 2000), “[...] são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Seus parágrafos VI, XI, XIII, XXXII, XXXIII mencionam respectivamente que:

- O salário é indecomponível, a não ser que seja combinado em convenção ou acordo coletivo.
- A participação nos lucros da empresa é desvinculada da remuneração mensal, com exceção quando tiver participação na gestão da empresa, mas sempre de acordo com a lei.
- A duração do horário de trabalho é de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, mediante acordos coletivos ou nas convenções.
- Não é permitida a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual entre os profissionais respectivamente.
- É proibido também o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, e a partir de 14 anos.

De acordo com a CLT (BRASIL, 2000, art.3º, p. 38), “[...] considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Vale lembrar também que todo trabalho de igual valor corresponde a salário igual, não havendo distinção de raça, cor e sexo. Em seus artigos 10º e 11º, a CLT é bem concisa no que diz respeito à alteração na estrutura jurídica da empresa, pois essas alterações não afetam os direitos adquiridos por seus empregados e que o direito do funcionário de entrar com uma ação judicial depois de sua rescisão prescreve em cinco anos para o trabalhador urbano e em dois anos para o trabalhador rural.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada (BRASIL, 2000, p. 44).

Um dos direitos também adquiridos pelos funcionários e que a CLT os ampara em seu artigo 117, 118, 129, 157 é o de que o salário não pode ser inferior ao salário mínimo vigente, o empregador poderá ser multado se for comprovada essa diferença. Todo empregado tem direito anualmente a férias, não prejudicando sua remuneração, instruir, cumprir, adotar e facilitar medidas e normas de segurança advindas da execução de seus trabalhos.

A seguir, mencionam-se também algumas leis que regem os direitos trabalhistas: Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados, civis e religiosos; Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; Lei nº 5.889, de junho de 1973, Normas reguladoras do trabalho rural; Lei nº 9.777, de 29 de dezembro de 1998, Altera os artigos 132, 203 e 207 do Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de Dezembro de 1940; Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia.

2.3 DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADOS E EMPREGADORES

2.3.1 Direitos e Deveres dos Empregados

Conforme a CLT (BRASIL, 2000), que é a lei mais completa sobre os direitos trabalhistas dos empregados, cita-se a seguir:

- Exame médico admissional: tem por finalidade constatar a capacidade física e mental do empregado para o exercício da função a que está sendo contratado. Deverá ser efetuado antes que o trabalhador assuma suas atividades, sendo o custeio ônus do empregador.

- Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social: a anotação na carteira é obrigatória e seu não cumprimento pode ocasionar a assinatura do documento pela Vara do Trabalho, notificação às autoridades competentes e inclusive a prisão do patrão.

- Salário: o empregado tem direito a seu salário, nunca inferior ao mínimo legal, que deve ser pago até o quinto dia do mês subsequente ao vencido. O salário não pode ser reduzido, a não ser por convenção ou acordo coletivo. Só podem ser efetuados descontos nos

salários com expressa autorização do empregado. O salário “[...] é a contraprestação devida ao empregado pelo trabalho prestado à disposição do empregador em virtude do vínculo contratual” (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2006, p. 15).

- Férias: as férias são adquiridas após 12 meses de trabalho e deverão ser pagas nos doze meses subsequentes à aquisição, sob pena de pagamento em dobro. As férias devem ser pagas sempre com 1/3 de acréscimo.

Nos artigos 459, 464 e 465 da CLT (BRASIL, 2000), descreve-se que as férias é uma obrigação de todo empregador (pessoa física ou jurídica). Independente do porte e da atividade econômica do empreendimento, todo empregador está obrigado a conceder férias aos trabalhadores. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo), descanso remunerado de trinta dias, acrescidos de 1/3, conforme regulamenta a lei vigente no país.

- Décimo terceiro: é pago em duas etapas. A primeira corresponde a 50% do seu valor total, deve ser paga até o dia 30 de novembro, ou por ocasião das férias, se assim for requerido pelo empregado em janeiro. O restante do valor será pago numa segunda etapa até o dia 20 de dezembro.

- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): o patrão deverá também recolher o FGTS na conta vinculada do empregado, num montante de 8% de sua remuneração.

- Intervalo: se o empregado trabalhar mais de seis horas diárias, deve ser-lhe concedida no mínimo uma hora de almoço, sob pena de pagamento de indenização correspondente. Para uma jornada de quatro a seis horas, o intervalo deve ser no mínimo de 15 minutos.

- Horas extras: se o empregado trabalhar horas extras, receberá as mesmas com um adicional de pelo menos 50% do valor da hora normal. Se o trabalho for realizado em domingo ou feriado, e não houver outro dia de folga, o adicional será de 100%.

- Adicional noturno: o empregado que trabalha em horário noturno (assim considerado das 22h às 5h) terá direito ao adicional de pelo menos 20%. Para o trabalhador rural, o adicional é de 25% (na agricultura o horário noturno é das 21h às 5h, e na pecuária das 20h às 4h).

- Adicional de insalubridade: corresponde a 30% do valor do salário e é devido quando o empregado trabalha com combustível, explosivos, inflamáveis ou eletricidade.

- Verbas rescisórias: se o empregado for demitido sem motivo, o empregador deverá conceder-lhe o aviso prévio ou pagar a indenização correspondente em dinheiro e ainda fazer

a entrega das guias do FGTS, devendo-lhe mais 40% sobre o valor dos depósitos já corrigidos monetariamente. Deve pagar as férias vencidas e proporcionais com 1/3 de acréscimo. Igualmente deverá pagar o 13º salário vencido e proporcional. Se houver trabalhado por período de, ao menos, seis meses, o empregado também deve receber as guias de seguro-desemprego, o que lhe dará o direito a uma remuneração enquanto ficar desempregado pelo prazo máximo de cinco meses, proporcional ao tempo de serviço. O empregador tem os seguintes prazos para o pagamento das verbas de rescisão: até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; até o décimo dia contado da data de demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

- Estabilidade: não podem ser demitidos, a não ser que a contratação tenha sido por tempo determinado ou por experiência, que ocorra a extinção da empresa, por motivo de força maior, ou por cometimento de falta grave, os empregados que estiverem nas seguintes situações: gestante: desde a concepção até cinco meses após o parto; membro da CIPA, da Comissão de Conciliação Prévia, dirigente de cooperativa e o dirigente sindical: desde a eleição até um ano após o término do mandato; que tiver sofrido acidente de trabalho: no ano seguinte ao término do auxílio-doença acidentário.

- Licença paternidade: em caso de nascimento de filho, o empregado terá direito a cinco dias de licença, sem prejuízo da remuneração.

- Licença maternidade: a empregada gestante tem direito a 120 dias de licença, sem prejuízo do salário.

- Licença adotante: o prazo depende da idade da criança adotada. Até um ano de idade: 120 dias; de um a quatro anos: 60 dias; de quatro a oito anos: 30 dias

- Vale transporte: o empregador deve fornecer vales-transporte ao empregado que necessite utilizar transporte público para se deslocar até o emprego, podendo aquele desde até 6% do valor do benefício.

- Exame médico demissional: deve ser realizado até a data de homologação da rescisão.

O Quadro 3 apresenta um comparativo dos direitos rescisórios de acordo com o tempo de serviço do empregado.

Quadro 3**Comparação dos Direitos Rescisórios de acordo com o Tempo de Trabalho**

	Com menos de um ano	Com mais de um ano
Dispensa com justa causa	Saldo de salário	Saldo de salário, férias vencidas + 1/3 da Constituição
Dispensa sem justa causa	Saldo de salário, aviso prévio, férias proporcionais + 1/3 constitucional, 13º salário, FGTS + 50 %.	Saldo de salário, aviso prévio, férias proporcionais + 1/3 constitucional, férias vencidas + 1/3 constitucional, 13º salário, FGTS + 50 %.
Falecimento do empregado	Saldo de salário, 13º salário	Saldo de salário, 13º salário férias proporcionais + 1/3 constitucional, férias vencidas + 1/3 constitucional
Fechamento da empresa	Saldo de salário, aviso prévio, férias proporcionais + 1/3 constitucional, 13º salário, FGTS + 50 %.	Saldo de salário, aviso prévio, férias proporcionais + 1/3 constitucional, férias vencidas + 1/3 constitucional, 13º salário, FGTS + 50 %.
Pedido de demissão	Saldo de salário, 13º salário.	Saldo de salário, férias proporcionais + 1/3 da constituição, férias vencidas + 1/3 da constituição, 13º salário.
Rescisão antecipada do contrato a prazo determinado pelo empregador	Saldo de salário, indenização do art. 479 da CLT, férias proporcionais + 1/3 da constituição, 13º salário, FGTS + 50 %.	Saldo de salário, indenização do art. 479 da CLT, férias proporcionais + 1/3 da constituição, 13º salário, férias vencidas + 1/3 da constituição, FGTS + 50 %.
Rescisão indireta	Saldo de salário, aviso prévio férias proporcionais + 1/3 constitucional, 13º salário, FGTS + 50 %	Saldo de salário, aviso prévio, férias proporcionais + 1/3 constitucional, férias vencidas + 1/3 da constituição, 13º salário, FGTS + 50%.
Rescisão por culpa recíproca	Saldo de salário, FGTS + 30%	Saldo de salário, férias vencidas + 1/3 da constituição, FGTS + 20 %.

Fonte: SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2006.

Constituem-se deveres dos empregados o atributo de cumprir os horários pré-estabelecidos com o empregador e realizar seu trabalho com o máximo de eficiência e eficácia.

2.3.2 Direitos e Deveres dos Empregadores

Os direitos dos empregadores constituem-se em reter trabalhadores que satisfaçam suas necessidades dentro dos primórdios da empresa, não hes causando prejuízos e descaso.

O Quadro 4 apresenta os principais encargos devidos pelos empregadores.

Quadro 4

Encargos Pagos Mensalmente pelos Empregadores

Tipo de Contribuição	Porcentagem sobre a Folha de Salários
Previdência Social	20 %
FGTS	8,5% (despedida sem justa causa - depositar 50% s/ saldo conta vinculada)
Seguro de Acidente de Trabalho	De 1 a 3 % dependendo do risco de trabalho
Salário Educação	2,5 %
Entidades de Serviço Social	De 0,6 a 1,5 %

Fonte: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2006.

Apresentaram-se nesse quadro os encargos que os empregadores pagam aos seus empregados mensalmente. A seguir, aborda-se a metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa.

3 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento de uma pesquisa empírica, existem diferentes métodos de pesquisa alternativos, a escolha de um ou outro dependerá, entre outras variáveis, da característica e da natureza da pesquisa. A priori, nenhum método é melhor ou pior do que o outro, já que todos podem possuir vantagens e desvantagens; por isso, alguns cientistas têm escrito que pode ser utilizada uma combinação quantitativa e qualitativa com o objetivo de incrementar e facilitar os estudos a serem realizados (YIN, 2004).

Nesta pesquisa, foi utilizada uma abordagem qualitativa, dado que o problema e os objetivos específicos já definidos para este trabalho possuem características qualitativas na busca dos dados nos casos “processos judiciais”. Para Yin (2004), a pesquisa poderá ser classificada como estudo de caso simples, analisando-se um único caso, ou múltiplo, com a análise de vários casos em um mesmo estudo. Assim, o estudo configura-se em multicaso, pois foram estudados sete processos já julgados e arquivados na comarca de Sorriso (MT).

Quanto aos procedimentos técnicos, para atingir o primeiro objetivo, foi utilizada pesquisa bibliográfica, destacando a função do perito diante de um processo judicial, o que é a perícia contábil, para que serve e quais são seus usuários diante da sociedade. O segundo objetivo foi atendido identificando o valor das causas e custas processuais, confeccionando uma análise vertical e horizontal dos dados encontrados e dos casos selecionados. Daí a necessidade de uma abordagem do problema de forma a fazer uma pesquisa também quantitativa, traduzindo em números, fatos, informações, dados existências de forma prática e real. E, o terceiro objetivo específico esclarece e analisa a petição inicial do autor. Então, faz-

se uma pesquisa bibliográfica e documental a fim de atender aos procedimentos técnicos. O sujeito da pesquisa, bem como a coleta de dados e o tratamento dos dados, são evidenciados nos processos fornecidos pelo fórum trabalhista, desde o início do processo até sua extinção.

4 ESTUDO DOS CASOS

Verifica-se, no Quadro 5, que o procurador da parte reclamada peticiona todos os direitos e respaldos no que a lei brasileira favorece, porém o magistrado intervém proporcionando o que realmente é de fato de direito, baseado nas provas, e guiado pelas leis.

Pode-se notar que, no decorrer dos montantes citados no Quadro 5, referente às iniciais por parte do reclamante, citam-se todos os direitos pertinentes a ele, baseado na CLT, por meio de seu representante que nos casos anteriormente citados são os advogados. Independente de essas informações serem verídicas ou não. Posteriormente, à parte do reclamado é convocada para se pronunciar a respeito das reivindicações anteriormente solicitadas. O magistrado de posse das informações das partes, baseado na legislação brasileira, faz as devidas anotações e decisões cabíveis a ele.

A perícia geralmente é acionada quando as informações são insuficientes ou obscuras para a tomada de decisão. E, na grande maioria das vezes, quem arca com os valores periciais, INSS atrasados, imposto de renda devido, é a parte do reclamado (empregador). No caso dos processos mencionados no Quadro 5 e do valor das custas do processo quando o magistrado não defere AJG (justiça gratuita), quem arca é a parte do reclamante.

Quadro 5
Encargos Envolvidos nos Processos

Processo	A	B	C = (A-B)	D	E	F	G = (B+D+E+F+G)
00025.2005. 066.23.00-2	R\$ 5.737,19	R\$ 3.522,87	R\$ 2.214,32	R\$ 300,00	R\$ 53,84	R\$ 477,2	R\$ 4.353,91
00850.2005. 066.23.00-7	R\$59.459,23	R\$ 3.000,00	R\$ 56.459,23	-	R\$ 60,00	R\$ 440,3	R\$ 3.500,30
00022.2005. 066.23.00-9	R\$26.549,00	R\$ 5.288,35	R\$ 21.260,65	R\$ 290,00	R\$ 60,00	R\$666,92	R\$ 6.305,27
00333.2002. 036.23.00-3	R\$25.311,26	R\$ 8.496,61	R\$ 16.814,65	R\$ 450,00	R\$ 70,00	-	R\$ 9.016,61
01038.2005. 066.23.00-9	R\$ 3.094,24	R\$ 1.901,25	R\$ 1.192,99	R\$ 260,00	R\$ 20,00	-	R\$ 2.181,25
00868.2005. 066.23.00-9	R\$11.669,21	-	R\$ 0,00	R\$ 200,00	R\$ 10,64	R\$ 23,79	R\$ 234,43
00693.2005. 066.23.00-0	R\$18.842,95	R\$ 1.500,00	R\$ 17.342,95	R\$ 453,00	R\$ 30,00	-	R\$ 1.983,00
TOTAL =>	R\$150.663,08	R\$23.709,08	R\$115.284,79	R\$ 1.953,00	R\$304,48	R\$1.608,21	R\$ 27.574,77

Legenda: A- Valor inicial; B- Valor recebido; C – Diferença; D- Valor dos honorários do perito; E- Valor das custas; F- Outros gastos; G- Valor final do desembolso pelo empresário.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de MATO GROSSO, 2005a, 2005b, 2002, 2005c, 2005d, 2005e, 2005f. Processos Tribunal de Justiça do Trabalho da Comarca de Sorriso – MT.

Nos processos especificados no Quadro 6, a decisão do magistrado é menor do que a inicial, pois prevalece o bom senso. Por isso, tem que haver um entendimento recíproco, duradouro e respeitoso entre empregado e empregador para evitar desavenças desnecessárias e exaustivas judicialmente.

Quadro 6
Comparativo entre Valor Requerido e Valor Deferido

Processo	Valor da inicial	Valor recebido	Variação
1 – 00025.2005.066.23.00-2	R\$ 5.737,19	R\$ 3.522,87	61,40 %
2 – 00850.2005.066.23.00-7	R\$ 59.459,23	R\$ 3.000,00	5,05 %
3 – 00022.2005.066.23.00-9	R\$ 26.549,00	R\$ 5.288,35	19,92 %
4 – 00333.2002.036.23.00-3	R\$ 25.311,26	R\$ 8.496,61	33,57 %
5 – 01038.2005.066.23.00-9	R\$ 3.094,24	R\$ 1.901,25	61,44 %
6 – 00868.2005.066.23.00-9	R\$ 11.669,21	R\$ 0,00	0,00 %
7 – 00693.2005.066.23.00-0	R\$ 18.842,95	R\$ 1.500,00	7,96 %
TOTAL =>	R\$ 150.663,08	R\$ 23.709,08	15,74 %

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de MATO GROSSO, 2005a, 2005b, 2002, 2005c, 2005d, 2005e, 2005f. Processo Tribunal de Justiça do Trabalho da Comarca de Sorriso – MT.

Pode-se notar por meio deste quadro que as petições iniciais perfazem, em alguns dos processos, mais especificadamente nos processos 2, 3, 4 e 7, valores sempre superiores aos deferidos, o que não condiz com a realidade econômica financeira brasileira e com as leis trabalhistas.. Tanto é que, como no caso do processo número 6, o reclamante, depois de ter laborado e recebido corretamente seus direitos trabalhistas, aciona judicialmente seu empregador na tentativa de requerer mais bônus, na forma mais conveniente para ele naquele momento. Parece que os colaboradores-trabalhadores perderam o bom senso da realidade e o que realmente é honesto na questão trabalhista.

Quadro 7
Comparativo valor Requerido X Valor dos Honorários do Perito

Processo	Valor da inicial	Valor honorários periciais	Variação
00025.2005.066.23.00-2	R\$ 5.737,19	R\$ 300,00	5,23%
00850.2005.066.23.00-7	R\$ 59.459,23	R\$ 0,00	0,00%
00022.2005.066.23.00-9	R\$ 26.549,00	R\$ 290,00	1,09%
00333.2002.036.23.00-3	R\$ 25.311,26	R\$ 450,00	1,78%
01038.2005.066.23.00-9	R\$ 3.094,24	R\$ 260,00	8,40%
00868.2005.066.23.00-9	R\$ 11.669,21	R\$ 200,00	1,71%
00693.2005.066.23.00-0	R\$ 18.842,95	R\$ 453,00	2,40%
TOTAL =>	R\$ 150.663,08	R\$ 1.953,00	1,30 %

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de MATO GROSSO, 2005a, 2005b, 2002, 2005c, 2005d, 2005e, 2005f. Processo Tribunal de Justiça do Trabalho da Comarca de Sorriso – MT.

Outra questão relevante demonstrada neste quadro é o valor dos honorários periciais, independente do valor do processo ser astronômico ou não, eles seguem um padrão pré-definido, conforme as questões e os cálculos trabalhistas pré-estabelecidos pelo magistrado.

Salientando que o perito contábil é um mero ajudante remunerado da justiça, solicitado pelo magistrado quando há divergências acentuadas e não muito claras entre as partes (reclamante e reclamado).

Quadro 8
Tempo de Duração dos Processos Trabalhistas

Processo	A) Data início processo	B) Data término processo	C) Anos, meses, dias do processo
00025.2005.066.23.00-2	19/02/2003	08/09/2005	02 anos, 06 meses e 20 dias
00850.2005.066.23.00-7	25/09/2003	02/06/2006	02 anos, 08 meses e 08 dias
00022.2005.066.23.00-9	21/11/2002	08/09/2005	02 anos, 09 meses e 18 dias
00333.2002.036.23.00-3	06/03/2002	30/08/2007	05 anos, 04 meses e 24 dias
01038.2005.066.23.00-9	26/09/2003	19/12/2005	02 anos, 02 meses e 23 dias
00868.2005.066.23.00-9	06/04/2004	19/12/2005	01 ano, 08 meses e 13 dias
00693.2005.066.23.00-0	02/10/1999	19/07/2005	05 anos, 09 meses e 17 dias
		Média =>	2,71 anos, 6,57 meses e 17,57 dias

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de MATO GROSSO, 2005a, 2005b, 2002, 2005c, 2005d, 2005e, 2005f. Processo Tribunal de Justiça do Trabalho da Comarca de Sorriso – MT.

Em média, conforme se observa no Quadro 8, os processos demoram cerca de 2,71 anos, 6,57 meses e em torno de 17,57 dias, são tempos relativamente pequenos visto que há morosidade nos tramites judiciais. Geralmente não é um único magistrado que decide as questões trabalhistas do processo devido ao período de férias, transferências e licenças. Existe, de certa forma, uma descontinuidade nos processos também por parte dos advogados; no entanto, quanto ao trabalho pericial, geralmente é um único perito que calcula as reclamações trabalhistas.

4 CONCLUSÃO

Neste trabalho pode-se verificar que, tanto as literaturas quanto os processos a respeito de perícia, direitos trabalhistas e ações trabalhistas, são fatores extremamente preponderantes

quando se refere ao ataque direto que fere o orgulho, o respeito, a falta de diálogo, de paciência e eficácia na ação do labor por parte tanto do empregador quanto do empregado.

Os fatores que levam o empregado a acionar seu empregador na ação trabalhista são os mais variados, destacando-se falta de registro na carteira nacional do trabalhador logo que inicia o trabalho, falta de pagamento nos dias preestabelecidos entre as partes, falta de pagamento das horas extras e seus reflexos, adicional noturno, entre outros. Esses fatores são essenciais nas leis trabalhistas; portanto, uma vez não postos em prática, ocasionam problemas judiciais futuros.

Obtendo êxito ou não, o colaborador tem direito, aí entra a questão do processo judicial, bem como da perícia com o intuito de averiguar, decifrar e levantar provas verídicas. A perspicácia, a sagacidade, a honestidade, a observação, as características moral, intelectual e técnica, são alguns dos muitos fatores citados neste trabalho, preponderante para a eficácia na tomada de decisão pelo magistrado.

Nesse aspecto, vale ressaltar também a onerosidade do processo judicial para o empregador, sendo que, a legislação brasileira quando se refere à questão trabalhista é quase que 100% paternalista; os débitos judiciais sobrecarregam ainda mais o empresário, além da alta carga tributária que corrói sem trégua seu financeiro empresarial. Sobre esse ponto de vista, o empregador tem que, além de supervisionar, ser organizado, eficaz, preponderante nas delegações de funções e na cobrança de resultados nos serviços, entusiasta, incentivador e principalmente ter sua contabilidade extremamente organizada para poder ter provas materiais a fim de se defender de ações judiciais, tornando assim as faltas fáceis de correção.

Ainda, conclui-se que as atividades de Perícia Contábil são prerrogativas do contador e reguladas pelas Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) e pelas Normas Profissionais do Perito, do Conselho Federal de Contabilidade (CFC). No entanto, atualmente, o profissional de contabilidade, especificadamente o perito contador, tem necessidade de conhecimento holístico, pois se exige que ele tenha conhecimento sobre todas as áreas afins à sua especialidade.

WORKING COUNTABLE SKILL: A MULTI CASE STUDY IN CROWDED PROCESSES IN THE LABOR RELATIONS OF THE JUSTICE COURT IN JUDICIAL DISTRICT OF THE SORRISO CITY, MATO GROSSO STATE - BRAZIL

Abstract: The present research analyzes working actions at law and the causes that motivate former-employed to require judicially against their former-employers. For this, was realized a multi-case, a kind of qualitative study, about the crowded processes in the Justice Court specifically in the Labor Relations of the Judicial district of the Sorriso City, Mato Grosso State, Brazil. For the theoretical basement it was necessary to know the scope of the Countable Skill, the norms that conduct the performance of the Countable Connoisseur and the prerogatives that guide the working laws as the Consolidation of the Working Laws (in Brazil, called CLT – Consolidação das Leis do Trabalho). It was evidenced that the factors that take the employee to set in motion judicially his employer in the labor law action are varied, being detached the lack of the working national register of the worker, lack of payment in days preset between the parts, lack of payment of the overtime and its consequences, nocturnal additional, and so on. It can conclude that the countable skill can be used as an instrument capable to inquire, to decipher and to raise true evidences to assist the magistrate to make correct decisions.

Keywords: Working countable skill. Labor law actions. Working processes.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, V. L. P. **Perícia Contábil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BRASIL. **CLT**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

D'AURIA, F. **Revisão e perícia contábil**. 3. ed. São Paulo: Nacional, 1962.

MACHADO, A. C. D. C. **Código de processo civil interpretado**. 6. ed. Barueri: Manole, 2007.

MAGALHÃES, A. D. D. F. **Perícia contábil**. São Paulo: Atlas, 1998.

MATO GROSSO. Justiça do Trabalho. **Processo Judicial n. 00022.2005.066.23.00-9**, Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região, Sorriso, 20 de julho de 2005a.

_____. Justiça do Trabalho. **Processo Judicial n. 00025.2005.066.23.00-2**, Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região, Sorriso, 20 de julho de 2005b.

_____. Justiça do Trabalho. **Processo Judicial n. 00333.2002.036.23.00-3**, Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região, Sorriso, 06 de março de 2002.

_____. Justiça do Trabalho. **Processo Judicial n. 00693.2005.066.23.00-0**, Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região, Sorriso, 22 de agosto de 2005c.

_____. Justiça do Trabalho. **Processo Judicial n. 00850.2005.066.23.00-7**, Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região, Sorriso, 22 de agosto de 2005d.

_____. Justiça do Trabalho. **Processo Judicial n. 00868.2005.066.23.00-9**, Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região, Sorriso, 22 de agosto de 2005e.

_____. Justiça do Trabalho. **Processo Judicial n. 01038.2005.066.23.00-9**, Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região, Sorriso, 09 de setembro de 2005f.

SÁ, A. L. D. **Perícia contábil**. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2002.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Legislação trabalhista**. 2006. Disponível em:

<<http://www.pesebrae.com.br:8080/notitia/servlet/newstorm.notitia.presentation.NavigationServlet?publicacionocode=1epagecode=1768date=currentDate>>. Acesso em: 30 nov. 2006.

ORNELAS, M.M.G.D. **Perícia contábil**. 2. ed. São Paulo: Atlas: 1995.

PORTAL DA CONTABILIDADE. **NBC T 13**: Da perícia contábil. 1999. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/t13.htm>>. Acesso em: 28 nov. 2006.

TERAM, V. D. G. **Perícia contábil**. São Paulo, 2004. Disponível em:
<http://www.esacam.edu.br/jornal/cabecalho_artigo.cfm?target=artigo/monografia>. Acesso em: 29 nov. 2006.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <[www.trt18regiao](http://www.trt18regiao.gov.br)>. Acesso em: 30 nov. 2006.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

ZANLUCA, J. C. **Manual de perícia contábil**. 2005. Disponível em:
<www.portaldecontabilidade.com.br>. Acesso em: 30 nov. 2006.