

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS- UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA**

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

IVONETE AMARAL COSTA CASARI

**AUDITORIA COMO FOCO DE PREVENÇÃO NA GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS**

DOURADOS/MS

2017

IVONETE AMARAL COSTA CASARI

**AUDITORIA COMO FOCO DE PREVENÇÃO NA GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Professora Dr^a Maria Aparecida
Farias de Souza Nogueira

Banca Examinadora:

Professor Dr. Antônio Carlos Vaz Lopes

Professor Me. Juarez Marques Alves

Dourados/MS

2017

AUDITORIA COMO FOCO DE PREVENÇÃO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

IVONETE AMARAL COSTA CASARI

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Professora Dr^a Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira
Presidente

Professor Dr Antônio Carlos Vaz Lopes
Avaliador

Professor Me. Juarez Marques Alves
Avaliador

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu querido esposo, por ter me apoiado e incentivado ao longo destes quatro anos de curso. Aos meus filhos, por me fazerem acreditar que com coragem e determinação é possível realizar nossos sonhos.

“O homem nada mais é do que aquilo que ele faz de si mesmo”.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a Deus, por me proporcionar a vida, saúde e determinação para não desistir diante dos obstáculos, e com concretizar meu sonho.

Agradeço ao meu esposo Jadir Jerry Casari, pelo carinho e compreensão ao longo desta caminhada.

Agradeço aos meus filhos pelo incentivo, carinho e compreensão para que eu pudesse realizar o meu objetivo.

Agradeço a minha querida mãe por ter me proporcionado a vida.

Agradeço ao meu querido pai, que mesmo não estando entre nós, tenho certeza que onde estiver estará vibrando com minha conquista.

Agradeço em especial à minha orientadora, professora Dr^a Maria Aparecida Farias de Souza Nogueira, por sua orientação, dedicação, compreensão e empenho para que este estudo pudesse ser realizado.

Agradeço, ao professor Me. Juarez Marques Alves, por sua ajuda quanto às análises dos processos judiciais para que este estudo pudesse ser realizado.

Agradeço, ao professor Dr. Antônio Carlos Vaz Lopes, que num determinado dia em sala de aula nos disse: “quando for fazer seu trabalho de conclusão de curso, faça na área que tenha vontade de atuar, de se especializar”.

Agradeço, a todos os professores que durante minha passagem pela Universidade no curso de Ciências Contábeis, contribuíram para o meu aprendizado, para a minha formação.

Agradeço aos meus amigos e colegas de classe que me proporcionaram momentos inesquecíveis, em especial a Eletícia GR Leite e Josiane Silva dos Santos.

Agradeço a Universidade Federal da Grande Dourados, seu corpo docente, direção e administração pela oportunidade que tive de fazer o curso de Ciências Contábeis.

Agradeço a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O objetivo geral do presente estudo foi o de demonstrar ao empregador a importância da auditoria como foco de prevenção na gestão de recursos humanos; visto que por meio da Auditoria de Recursos Humanos é possível realizar evitar futuras reclamações trabalhistas. No que tange à metodologia, foram analisados dois processos trabalhistas das cidades de Campo Grande e Dourados, ambos de Instituição Financeira. Os dados foram coletados por meio de acesso ao banco de dados dos processos trabalhistas, que foram cedidos para o estudo. Quanto à técnica de coleta de dados, utilizou-se a técnica de análise de auditoria, auxiliado por roteiros de *checklists* e confirmação dos cálculos em planilhas. Nos principais resultados encontrados, relativo ao processo nº 1, no que diz respeito à auditoria, as falhas encontradas no processo são: a ausência de anotações no contrato de trabalho que deveria ter sido realizado pelo empregador, referente aos cargos ocupados, alterações salariais, bem como o recolhimento dos encargos sociais, relativos a cada cargo ocupado. Já no processo de nº 2, a maior irregularidade encontrada, relativo à auditoria, refere-se a não celebração do contrato entre as partes, o que gerou consequências nas esferas legal, trabalhista e previdenciária, além do desembolso pela instituição para pagamento da reclamação trabalhista, o que comprova a importância de uma boa gestão de auditoria em recursos humanos. Pode-se afirmar que se tivesse sido realizado uma auditoria, as irregularidades ou falhas elencadas nos processos de nº 1 e nº 2, teriam sido detectadas e sanadas, e a instituição não teria que desembolsar com pagamentos de reclamações trabalhistas. Evidencia-se assim o papel da auditoria como foco de prevenção na auditoria de recursos humanos para evitar dispêndios processuais trabalhistas.

Palavras-chave: recursos humanos; auditoria; perícia; processo; checklist.

ABSTRACT

The overall objective of the present study was to demonstrate to the employer the importance of auditing as a focus of prevention in the management of human resources; since through the Human Resources Audit it is possible to avoid future labor claims. Regarding the methodology, two labor lawsuits were analyzed from the cities of Campo Grande and Dourados, both from Financial Institution. Data were collected through access to the database of labor lawsuits, which were assigned to the study. As for the technique of data collection, we used the technique of audit analysis, aided by checklist scripts and confirmation of the calculations in worksheets. In the main results obtained, regarding process n° 1, with regard to the audit, the flaws found in the process are: the absence of annotations in the employment contract that should have been carried out by the employer, referring to positions held, salary changes, and such as the payment of social charges related to each position held. In the case of n° 2, the largest irregularity found, related to the audit, refers to the non-conclusion of the agreement between the parties, which had consequences in the legal, labor and social security spheres, besides the disbursement by the institution for payment of the labor claim , which proves the importance of good audit management in human resources. It could be said that if an audit had been carried out, the irregularities or failures listed in cases 1 and 2 would have been detected and remedied, and the institution would not have to pay with payments of labor claims. Thus, the role of auditing as a focus of prevention in the audit of human resources is evidenced in order to avoid labor procedural expenditures.

Key-words: human resources; audit; expertise; process; checklist.

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1 - Tipos de Auditor, usuários e objetivos	23
Quadro 2 - Comparativo das características dos principais tipos de auditor	24
Quadro 3 - Comparativos das diferenças entre perícia e auditoria	28
Quadro 4 - <i>CheckList</i> dos Procedimentos de Contratação de Empregados	32

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 - Resumo dos Cálculos do Laudo Pericial, com valores atualizados até 31/10/2015 – Processo nº1	38
Tabela 2 - Resumo dos Cálculos do Laudo Pericial de 17/03/2016, com a devida retificação -Processo nº 01	40
Tabela 3 - Resumo dos Demonstrativos dos Cálculos do Laudo Pericial do Perito Judicial, com valores atualizados até 31/10/2015 – Processo nº 02	51
Tabela 4 - Resumo dos Demonstrativos dos Cálculos do Laudo Pericial do Perito Assistente -Processo nº2	52

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TST	Tribunal Superior do Trabalho
CCQ	Círculo de Controle de Qualidade
AICPA	Associação dos Contadores Públicos Certificados
NBC	Norma Brasileira de Contabilidade
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CNPC	Cadastro Nacional de Peritos Contábeis
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
CLT	Consolidação das leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
DSR	Descanso Semanal Remunerado
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
RSR	Repouso Semanal Remunerado
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
PF	Pessoa Física
SESMTs	Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho
PAT	Programa de Alimentação ao Trabalhador
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA.....	12
1.2	OBJETIVOS.....	13
1.2.1	OBJETIVO GERAL.....	13
1.2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	13
1.3	JUSTIFICATIVA.....	13
2	REVISAO TEÓRICA.....	15
2.1	BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES.....	15
2.2	CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	16
2.3	CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO DA AUDITORIA.....	20
2.4	TIPOS DE AUDITORIA.....	23
2.4.1	AUDITORIA DE GESTÃO.....	24
2.5	CONCEITO DE AUDITOR.....	25
2.6	CATEGORIAS DE AUDITOR.....	25
2.7	AUDITORIA INTERNA	25
2.8	CONCEITO DE PERÍCIA CONTÁBIL.....	26
2.9	ESPÉCIES DE PERÍCIA.....	27
2.9.1	PERÍCIA JUDICIAL.....	27
2.9.2	PERÍCIA SEMIJUDICIAL.....	28
2.9.3	PERÍCIA EXTRAJUDICIAL.....	28
2.9.4	PERÍCIA ARBITRAL.....	28
2.10	CONCEITO DE PERITO.....	28
2.11	HABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO PERITO.....	29
3	METODOLOGIA.....	31
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	31
3.2	DEFINIÇÃO DA ÁREA/POP.-ALVO/AMOSTRA/UNID. ANÁLISE.....	32
3.3	TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS.....	32
3.4	TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS.....	32
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	33
4.1	PROCESSO Nº 1.....	33
4.1.1	CHECKLIST – PROCEDIMENTOS DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS.....	33
4.1.2	LAUDO PERICIAL REFERENTE AO PROCESSO Nº 1.....	37
4.2.2	PROCESSO Nº 2.....	43
4.2.3	LAUDO PERICIAL REFERENTE AO PROCESSO Nº 2.....	49
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
	REFERÊNCIAS	61

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Chiavenato (2010, p.25), uma organização é definida como “um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas”, e que para uma organização existir, é necessário que tenha pessoas capazes de se comunicar e que estejam dispostas a contribuir com uma ação conjunta, de modo a alcançar um objetivo comum.

Para Chiavenato (2010, p.26), existe vários tipos de organizações, podendo ser empresas industriais, empresas comerciais, organizações de serviços como bancos, hospitais, universidades, trânsito, entre outros. Há ainda, as organizações militares, públicas (repartições).

Para Santos (2006), com o aumento da concorrência e a expansão do mercado, as organizações tornaram-se mais complexas, o que acabou por dificultar aos administradores verificar a real situação em que se encontra as empresas, e como as atividades estão sendo conduzidas. Desta forma, os “responsáveis optaram por designar prepostos que identificassem, ouvissem e averiguassem tudo que ocorria no ambiente interno”, e com isto tinham informações acerca da situação e de tudo que ocorria dentro das organizações, podendo analisar as medidas que seriam tomadas, bem como verificar se estas medidas estavam condizentes com as normas, leis e os regulamentos da empresa. “Esses antigos prepostos evoluíram para os serviços de auditoria”.

O surgimento da auditoria externa ou auditoria independente se deu como parte da evolução do sistema capitalista. Em consequência da expansão do mercado e também do acirramento da concorrência, tornou-se necessário a ampliação das instalações fabris e administrativas das empresas, foi necessário investir em tecnologia, aprimorar controles e procedimentos internos, de modo a visar a redução de custos, e com isto, tornar os produtos mais competitivos no mercado (ALMEIDA, 2003, p.25).

De acordo com Franco (2009, p.39) a auditoria surgiu na Inglaterra, e esse fato se deu por possuir as grandes companhias de comércio, por dominar os mares e controlar o comércio mundial, foi o primeiro país a instituir a taxaço do imposto de renda que era baseado no lucro das empresas.

No Brasil, a auditoria está relacionada com a instalação de empresas internacionais de auditoria independente, pois os investimentos que aqui foram implantados, também eram internacionais, devendo ter suas demonstrações contábeis auditadas (ATTIE, 2010, p.8).

Conforme Rosa (2013, p. 31) apud Milkovich e Boudreau (2010), “a Administração de Recursos Humanos pode ser descrita como uma série de determinações agregadas, que compõem as relações do trabalho e suas características”. Aliado, a isto “influenciam

inteiramente na habilidade da organização e de seus empregados, para alcançar suas finalidades” (ROSA, 2013, p. 31).

Para Gonçalves, (2006, p.44)

a auditoria trabalhista e previdenciária guarda uma peculiaridade, que a distingue das demais linhas e vertentes da auditoria: estamos nos referindo ao fato de que os exames nesta área, tratam diretamente de procedimentos e eventuais problemas com funcionários, ou seja, com pessoas, algo que nos tira do foco exclusivamente das questões numéricas e de resultados, e que por sua vez nos coloca diante de uma postura menos ortodoxa, e de mais sensibilidade, requerendo de nós, profissionais da área, uma postura mais “humana” e, menos mecânica, se pudermos analisar desta forma, a distinção entre auditoria contábil, por exemplo, e de Recursos Humanos (nossa proposta, no momento).

Para Soares et al, (2009, p.5) a Auditoria de Recursos Humanos diz respeito a uma “análise aprofundada sobre o sistema de funcionamento que envolve a área de recursos humanos, sob os aspectos: qualidade e serviço (gestão de pessoas), rotinas burocratizadas e gestão de pessoal” de modo a “prevenir e ou evitar demandas judiciais e infrações administrativas”.

Assim, o trabalho está organizado em cinco capítulos, começando pela introdução. A revisão teórica, no capítulo dois, aborda os aspectos conceituais da auditoria, tipos e também da perícia. A esse capítulo seguem-se a metodologia e os resultados e discussões, antes de abordar as considerações finais.

1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

O problema de pesquisa deste estudo está relacionado aos custos das reclamações trabalhistas quando do desligamento dos seus colaboradores. Nesse sentido, a Auditoria de Recursos Humanos, exerce um papel de fundamental importância, pois a mesma tem a função de examinar e analisar as práticas que estão relacionadas à gestão de pessoas, para detectar, prevenir e corrigir possíveis erros, evitando com isto, demandas judiciais ou infrações administrativas. De acordo, com Barroso, Oliveira e Spaziani ([s.d.], p.15), a Auditoria de Recursos Humanos:

É um procedimento de revisão, controle e correção do sistema de funcionamento da organização, tendo em vista os processos de qualidade e serviço, rotinas burocratizadas da gestão de pessoal, com o objetivo de prevenir e evitar demandas judiciais e infrações administrativas na organização.

Conforme reportagem do Jornal Correio Braziliense (Rodrigues, 2015), informa que segundo dados do tribunal Superior do Trabalho (TST), o Brasil é o campeão mundial em processos trabalhistas, acumulando em torno de 2,7 milhões ações, sendo que estas tem

aumentado 20% ao ano. O pagamento destas indenizações tem impactado diretamente no fluxo de caixa das empresas, o equivalente a R\$ 30 bilhões.

Assim, levanta-se a questão problema desta pesquisa: Qual a importância da auditoria preventiva na Gestão de Recursos Humanos na área trabalhista, de maneira a evitar dispêndios financeiros substanciais com processos trabalhistas?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral do presente estudo é demonstrar ao empregador a importância da auditoria como foco de prevenção na gestão de recursos humanos; visto que por meio da Auditoria de Recursos Humanos é possível realizar uma prevenção para evitar futuras reclamações trabalhistas.

1.2.2 Objetivos Específicos

Aliado ao objetivo geral, elaboram-se os objetivos específicos a seguir:

- ✓ Elaborar um roteiro/checklist dos itens que normalmente são verificados pela Auditoria de Recursos Humanos, para a contratação e permanência dos colaboradores pelo empregador;
- ✓ Identificar as técnicas e normas, bem como a legislação aplicada a Auditoria de Recursos Humanos;
- ✓ Analisar processos trabalhistas para levantar onde ocorreram as falhas que fizeram com que houvesse as reclamações junto a Justiça do Trabalho;
- ✓ Demonstrar através dos cálculos periciais o impacto financeiro dos fatos ocorridos e quanto foi desembolsado pela empresa, e quanto poderia ter sido economizado se houvesse ocorrido uma Auditoria de Recursos Humanos para prevenir e orientar os empregadores.

1.3 JUSTIFICATIVA

A maioria das empresas não acompanham as mudanças que ocorrem na legislação, quer seja na área de Recursos Humanos, trabalhista, previdenciária, tributária, tecnológica, entre outras. Diante deste cenário, a Auditoria de Recursos Humanos deve manter a empresa atualizada, fornecendo informações tanto corretiva, quanto preventiva, evitando multas junto

aos órgãos fiscalizadores, e com isto aumentando a sobrevivência das empresas. (PORTAL DA AUDITORIA, 2016).

Neste sentido, o estudo serve de instrumentos de análise, além de ajudar e avaliar se as rotinas trabalhistas estão sendo desenvolvidas de acordo com a legislação, bem como com as normas internas da empresa.

Soares et al, (2009, p.2) afirma que “a Auditoria de Recursos Humanos é peça fundamental dentro das organizações, pois examina analiticamente e pericialmente as operações trabalhistas, direitos e deveres do empregado e do empregador, políticas e práticas de pessoal em uma organização”. Aliado a isso, avalia o seu funcionamento atual, e para finalizar emite um parecer sobre as irregularidades encontradas após a análise, e sugere-se melhorias para a organização.

Os autores relatam ainda que a Auditoria de Recursos Humanos pode ser utilizada em diversas áreas da empresa, contribuindo com o empresário de diversas formas, como por exemplo:

- a) Acompanhar os modelos já estabelecidos para ser utilizado como comparação, com o intuito de mensurar os resultados e possíveis irregularidades;
- b) Estudar a melhor política de gestão de pessoas;
- c) Verificar o implemento das políticas de recrutamento e política de cargos e carreira;
- d) Treinamento e desenvolvimento de pessoas;
- e) Monitoramento e avaliação de desempenho profissional;
- f) Verificação da gestão de prevenção e controle de riscos de acidentes (segurança no trabalho);
- g) Averiguar as condições do ambiente interno vinculado aos aspectos de estrutura física, tecnológica, cultural e psicossocial;
- h) Observar a aplicação da legislação e normas trabalhistas;
- i) Estruturar os valores institucionais, como o estatuto, código de ética e conduta, normas operacionais e administrativas; e acompanhar a sua aplicação e executá-las integralmente;
- j) Apurar se o planejamento estratégico está alinhado ao planejamento estratégico de recursos humanos. (SOARES, 2009, p.6).

Assim, este estudo se justificativa também como incentivo aos graduados em Ciências Contábeis a atuarem como auditor de recursos humanos, visto que o “objetivo da auditoria é identificar práticas que possam ser prejudiciais à organização, bem como salvaguardar os recursos financeiros da organização” (SOARES, 2009, p.6).

2.0 REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo foram abordadas as considerações dos autores sobre as Organizações, Recursos Humanos, Auditoria e a Perícia, para o embasamento do estudo.

2.1 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Chiavenato (2010, p.34-36), as organizações podem ser divididas em seis fases, iniciando-se com fase artesanal que vai desde a antiguidade até 1780. Nesta fase, o regime de produção era fundamentado no artesanato, sendo realizado por pequenas oficinas, com a utilização de mão-de-obra intensiva e sem qualificação. A fase seguinte, denominada de fase da transição do artesanato à industrialização ocorreu entre 1780 e 1860, nesta fase nasceu a Era Industrial, “com intensa industrialização e mecanização das oficinas e da agricultura”. A terceira fase denominada de fase do desenvolvimento industrial, ocorreu entre 1860 e 1914, corresponde a Segunda Revolução Industrial, e os dois materiais de destaque são o aço e eletricidade, nesta fase surge “o intenso desenvolvimento da maquinaria, com o aparecimento do motor a explosão e do motor elétrico”. A quarta fase, é a fase do gigantismo industrial, que se situou “entre as duas Grandes Guerras Mundiais (entre 1914 e 1945) nas quais se incrementa a organização e a tecnologia avançada para fins predominantemente bélicos”, é nesta fase que ocorre “a grande depressão econômica de 1929, e a crise mundial por ela provocada”. Nesta fase as empresas atingem grandes proporções, começam a atuar em operações de âmbito internacional e multinacional. A quinta fase, denominada de Fase moderna, de 1945 a 1980, nesta fase é nítida a “separação entre os países desenvolvidos (industrializados), os subdesenvolvidos (não-industrializados) e os países em desenvolvimento”. Nesta fase o desenvolvimento tecnológico é surpreendente, e o seu uso para fins comerciais é intensificado a partir de produtos e processos mais sofisticados. É nesta fase que as organizações de grande porte, surgem e se desenvolvem, bem como uma enorme variedade de empresas médias e pequenas. A sexta fase, denominada de fase da globalização, inicia-se após 1980. “Nesta fase, as empresas lutam com acirrada concorrência e enfrentam a dificuldade em entender as reações do mercado e as ações dos concorrentes”. Esta fase é marcada por uma Terceira Revolução Industrial, a revolução do computador, é a substituição do “cérebro humano pela máquina eletrônica”, a internet muda radicalmente o modo de fazer negócios, ou seja, a era da informação; isso gera um esforço maior à gestão de recursos humanos, assunto abordado na sequência.

2.2 CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Segundo Chiavenato (2002, p.19), ao falarmos em Administração de Recursos Humanos, devemos tomar como referência a administração de pessoas, pois são elas que participam das organizações, e nestas organizações desempenham determinados papéis. Vivendo e trabalhando em organizações, as pessoas passam a maior parte de seu tempo. Para que sejam produzidos bens e serviços são necessárias pessoas, e elas não trabalham sozinhas. As organizações são mais complexas e numerosas, quanto mais industrializada for a sociedade.

A Administração de Recursos Humanos, funciona em um contexto em que é representado pelas organizações e pelas pessoas que delas participam. Essas organizações são constituídas de pessoas e dependem destas para atingir seus objetivos, e cumprir suas missões. Já para as pessoas, as organizações serão um meio pelo qual elas poderão alcançar seus objetivos pessoais, “com um mínimo custo de tempo, de esforço e de conflito” (CHIAVENATO, 2002, p.19).

Para Chiavenato (2002, p. 19-20), “A Administração de Recursos Humanos é uma especialidade, que surgiu a partir do crescimento e da complexidade das tarefas organizacionais”. Tendo sua origem no início do século XX, após a Revolução Industrial, e com a denominação de Relações Industriais, passando a ser uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas, cujo objetivo era abrandar ou diminuir o conflito industrial, ou seja, os objetivos organizacionais e os objetivos individuais das pessoas, que “até então era considerado incompatíveis e totalmente irreconciliáveis”. Chiavenato (2002, p. 20), prossegue dizendo que o conceito de Relações Industriais, mudou radicalmente, e que com o passar do tempo sofreu uma ampliação formidável, e em 1950 passou a ser denominado Administração de Pessoal. Neste momento, já não se atinha a intermediar desentendimentos e reduzir conflitos, mas a administrar pessoas, cumprindo a legislação trabalhista vigente, e se surgisse algum conflito esporadicamente deveria administrá-lo. Já ao redor da década de 1960 novamente, este conceito teve nova ampliação. No entanto, a legislação trabalhista não se alterou, “e tornou-se gradativamente obsoleta”, porém os desafios organizacionais cresceram desproporcional. Para que a organização atingisse o sucesso organizacional, as pessoas passaram a ser recursos de fundamental importância. As pessoas eram os “os únicos recursos vivos e inteligentes” que as organizações dispunham para enfrentar os desafios naquele momento. “Assim, surgiu o conceito de Administração de Recursos Humanos” (CHIAVENATO, 2002, p. 20)

Para Chiavenato (2010, p.8), a Gestão de Pessoas (GP) é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização,

da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado, e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

De acordo com França (2007, p. 3-4), a gestão de pessoas deve ser analisada por dois enfoques, administrativo e comportamental e deve estar relacionada com vários espaços organizacionais, como: “novas tecnologias; reduções ou novas posições na empresa; contratação incluindo recrutamento e seleção de pessoas; treinamento e desenvolvimento; remuneração e benefícios; segurança, saúde e qualidade de vida; engenharia de produção e ergonomia” dentre outros. Aliado a isto, a gestão de pessoas, deverá ocorrer de “a partir de uma visão integrada das pessoas e de questões fundamentais como: as expectativas sobre as relações de trabalho, o contrato psicológico entre o que a pessoa quer da empresa e o que está quer de seu pessoal”.

França (2007, p. 7-8) faz um breve relato da história brasileira das práticas de Recursos Humanos – A pré-história da Administração de Recursos Humanos no Brasil, para o autor “os principais indícios e sinais de uma gestão intencional de programas, políticas e práticas explícitas de gerenciamento da força de trabalho de uma organização” foi identificada nos “documentos de gestão pública brasileira, nas diretrizes políticas, militares e educacionais”, há mais de dois séculos, com a vinda da Corte Portuguesa para o Brasil, foi quando surgiram os “primeiros sistemas artesanais de produção de artefatos e objetos de uso: carroças, arreios e seus complementos, vestimentas e adorno, máquina de farinha, monjolos”.

Prosseguindo, França (2007, p. 8), diz que nos anos 40, “os modelos americanos de produção em massa trazem o TWI: sistema de treinamento e supervisão de pessoal, baseado na instrução detalhada – passo a passo – da tarefa”. No caso brasileiro, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, é o órgão paragovernamental preparador e difusor de mão-de-obra para a indústria nacional, é em especial a indústria metalúrgica, com a política de substituição de importações. Já o Serviço Social das Indústrias (SESI), também foi criado neste mesmo período, tendo como principais diretrizes: a educação primária, as cozinhas industriais, aprendizado de costura, iniciação de esportes e lazer, abastecimento, orientação social (com forte cunho jurídico e político), as primeiras atividades de saúde ocupacional e o Idort – instituto relacionado às práticas de relações do trabalho, composto especialmente por engenheiros americanos e europeus.

Para França (2007, p.8), “esses três séculos e meio sob o filtro das forças produtivas têm sido pouco estudados com o caráter de gestão de pessoas”. Para o autor, esses períodos históricos, deu ênfase mais as questões como: “restrições ao direito à liberdade, preservação

cultural, primeiras lutas sindicais, restrições e mesmo destruição das condições de vida e saúde”.

Segundo França (2007, p.8-11), os períodos clássicos da Administração de Recursos Humanos no Brasil, pode ser compreendido a partir do pensamento de Wood Jr. (1995), que elenca seis períodos na Administração de Recursos Humanos no Brasil, conforme abaixo:

-1930 – Período Pré-Jurídico-Trabalhista – Neste período inexistia a legislação trabalhista, o departamento pessoal ou área correlata responsável formalmente pela gestão de pessoas. É caracterizado pela descentralização de funções e as demandas de pessoas provavelmente estivessem relacionadas a tarefas simples, com qualificação primária, sendo que o perfil demográfico eram imigrantes europeus, que estavam fugindo da depressão econômica e da pobreza, que caracterizavam a vida na Europa do pós-guerra. A mão-de-obra frequente eram de mulheres e crianças, “com características de subemprego, altamente precárias”.

-1930-1950 – Período Burocrático – Neste período já passou a existir a legislação trabalhista, com normas e leis que vigoram até hoje. Surge os primeiros departamentos de pessoal, que centravam sua rotina nos apontamentos de frequência, pontualidade, absenteísmo, registro de ponto, pagamento de salários. Sendo que alguns destes departamentos se originavam das atividades contábeis. Havendo relatos de cargos denominados de “guarda-livros”. “Essa atividade nas empresas vem sendo transformada pelos sistemas de dados informatizados”. Aliado a isto, foram criados programas para fazerem o gerenciamento. No entanto, há “empresas com sistemas de administração menos informatizados que ainda realizam essas atividades como há 50 anos”.

- 1950-1960 – Período Tecnicista – Neste período ocorre a implantação de numerosas plantas de fábrica, em especial da indústria automobilística alemã, surgem então, pólos industriais, “nas regiões urbanas marginais e na Grande São Paulo, o que gerou o grande centro metalúrgico do ABC”, após mais de uma década surgem “os movimentos organizados das forças produtivas, em 1986 ocorre o movimento grevista histórico liderado por Luiz Inácio Lula da Silva”. A Administração de Recursos Humanos no Brasil, neste período já adotava o conceito de Sistemas de Recursos Humanos, sendo composto por: recrutamento e seleção, treinamento (especialmente formação de aprendizes e operários semiqualeificados), avaliação de desempenho, programas de cargos e salários, higiene industrial e serviço social. Havia uma preocupação maior com a eficiência e com o desempenho.

Cabe destacar neste período que a mão-de-obra já não era mais suprida pelos imigrantes europeus, mas também por migração interna. A predominância da mão-de-obra masculina se dava no segmento metalúrgico, já nos polos industriais de tecelagem, que foram criados no

mesmo período, porém em outras regiões paulistas e do sul do país, a mão-de-obra era de predominância feminina. Com a entrada na tecnologia dos sistemas de fabricação de fios e tecidos, a mão-de-obra feminina acabou migrando, após uma ou duas décadas para a indústria eletroeletrônica, de produtos químicos e farmacêuticos.

- 1960-1980 – Período da Abordagem Sistêmica – Começam a surgir neste período os primeiros cargos de gerência de Recursos Humanos. A maioria destes cargos, tinham responsabilidade de coordenação dos sistemas de recursos humanos. Algumas empresas que eram voltadas para o mercado, “como os sistemas financeiros - essas gerências tinham atividades de integração entre os objetivos comerciais e as expectativas dos empregados” (FRANÇA, 2007, p.10). Este período marcou pela forte ênfase no treinamento e desenvolvimento e alimentação do trabalhador. Sendo que esta “ênfase foi influenciada pelas políticas governamentais de modernização tecnológica e de incentivos fiscais, como a Lei nº 6.297/1976, de Incentivos Fiscal aos Programas de Treinamento e o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), homologado no mesmo período” (FRANÇA, 2007, p.10). Além das normas de Segurança e Saúde do Trabalho, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas) e os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMTs), bem como a difusão do conceito de riscos ocupacionais e necessidades ergonômicas no trabalho.

Aliado a isto, a gestão pública apresentava-se vigorosa e empresas, como o Banco do Brasil, a Embrapa e a Petrobras, dentre outras, tiveram papel de grande importância na qualificação e produtividade nacional. Houve ainda, mudanças nas diretrizes e base do Ministério da Educação com a autorização para os sistemas privados de ensino superior. Cabe, aqui destacar a expansão dos cursos de administração, nas instituições privadas.

As primeiras práticas brasileiras de gestão participativa e qualidade, surgiram nas indústrias, por meio dos círculos de controle de qualidade – CCQ (entre as pioneiras estão Embraer e J& J, no Vale do Paraíba).

- 1980-1990- Período Relações Industriais Integradas- Este período se caracterizou pela integração dos enfoques administrativos, estruturalista e comportamental, ou seja, é o “alinhamento entre as rotinas de pessoal, estrutura organizacional e comportamento individual” França (2007, p.10). Houve uma redução do ritmo de modernização da administração como um todo e também da Administração de Recursos Humanos. Podemos destacar neste período a “tendência ao corporativismo, ao detalhamento e à impaciência com as demandas competitivas de pessoal. A função de diretor de Relações Industriais tinha como maior demanda as pressões sindicais e a capacidade de eliminar conflitos, especialmente grupais” (FRANÇA, 2007, p.10).

As células de produção, tornam-se uma realidade nesse período, “há uma revolução silenciosa na forma de produzir nas plantas de fábrica (o mesmo modelo foi transportado para células administrativas, como os centros de teleatendimento)” (FRANÇA, 2007, p.10-11). Treinamentos para formação de lideranças, aprendizado de atividades em equipes, além de discussões sobre neuroses e patologia do trabalho, são realizados neste período.

Muitas mudanças ocorreram neste período, nos padrões empresariais no que tange a “níveis hierárquico-com a utilização da metodologia de *downsizing e rightsizing*, com demissões em massa, entrada de novas tecnologias tanto na produção como nos sistemas gerenciais administrativos” (FRANÇA, 2007, p.11).

- 1990 – Reformas Estruturais Profundas – De acordo com França (2007, p.11), et al Wood Jr. (1995), “descreve fatores de reformas estruturais profundas, de migração da função de Recursos Humanos que vivia tempos turbulentos. Buscam novas identidades de denominação: gestão de pessoas, gestor de talentos, departamento de gente, entre outras”. Os desafios passam a ser qualidade e competitividade, que serão “o sinal de vida ou de morte das áreas, dos empregados e da própria unidade de negócios”.

Já no século XX, a Administração de Recursos Humanos, foi norteadada por valores mecanicistas e legalistas, vive novos cenários e tem como desafio conhecer e integrar elementos do ambiente externo. “Os vetores são alta velocidade, qualidade e produtividade, qualificação contínua, emprego com vínculos de fidelidade transitória, entre tantos outros” (FRANÇA, 2007, p.11).

Este desafio é em parte responsabilidade da auditoria, assunto tratado na próxima seção.

2.3 CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO DA AUDITORIA

Segundo Franco (2009, p.28), a auditoria pode ser definida como:

A técnica contábil que - através de procedimentos específicos que lhe são peculiares, aplicados no exame de registros e documentos, inspeções, e na obtenção de informações e confirmações, relacionados com o controle do patrimônio de uma entidade - objetiva obter elementos de convicção que permitam julgar se os registros contábeis foram efetuados de acordo com princípios fundamentais e normas de Contabilidade e se as demonstrações contábeis deles decorrentes refletem adequadamente a situação econômico-financeira do patrimônio, os resultados do período administrativo examinado e as demais situações nelas demonstradas.

De acordo com Attie (2010, p.5), “A auditoria é uma especialização contábil voltada a testar a eficiência e a eficácia do controle patrimonial implantado com o objetivo de expressar uma opinião sobre determinado dado”.

Para Crepaldi (2009, p.3), a auditoria pode ser definida “como o levantamento, estudo e avaliação sistemática das transações, procedimentos, operações, rotinas e das demonstrações financeiras de uma entidade”.

De acordo com a Audibra (1991), citado por Peter e Machado (2014),

Auditoria é uma atividade de avaliação independente e de assessoramento da administração, voltada para o exame e a avaliação da adequação, eficiência e eficácia dos sistemas de controle, bem como da qualidade do desempenho das áreas em relação às atribuições e aos planos, metas, objetivos e políticas definidos pelas organizações.

Conforme Perez Junior (2010, p. 1) a palavra auditoria de modo etimológico, é originária do latim *audire* (ouvir), e inicialmente foi utilizada pelos ingleses (*auditing*) que significa “o conjunto de procedimentos técnicos para a revisão da contabilidade”. Aliado a isto, o trabalho da auditoria consiste em ouvir as informações sobre os fatos que estão sujeitos à auditoria, de modo que o auditor possa formar opinião a respeito de sua adequação relativo a determinadas normas.

Para Perez Junior (2010, p.1), a auditoria enquanto prática provavelmente surgiu no século XV ou XVI na Itália, e que os precursores da contabilidade foram os italianos, pois segundo ele, na época o clero era o responsável pelos principais empreendimentos estruturados tanto da Europa Moderna quanto na Medieval. Ainda, conforme Perez Junior (2010, p.1), a prática da auditoria teve seu reconhecimento oficial na Itália, mais precisamente em Veneza, e que em 1581 “foi constituído o primeiro Colégio de Contadores” para que o candidato tivesse sua admissão precisava “completar aprendizado de seis anos como contador praticante e submeter-se a exame”. Nesta época os trabalhos em auditoria eram limitados e se restringia à verificação dos registros contábeis, já que visava comprovar sua exatidão.

De acordo com Braz (2012, pg.28), “a evolução da auditoria se deu em consequência do crescimento de sua complexidade e do envolvimento do interesse da economia popular nos grandes empreendimentos”.

A evolução da Ciência Contábil, tornou-se indispensável para as administrações das empresas, e com isto a técnica de auditoria desenvolveu-se junto, notavelmente, de modo que atualmente, deixou de ser “um instrumento de mera observação apenas estático, mas de orientação, de interpretação e de previsão de fatos, tornando-se dinâmica e ainda em constante evolução” (PEREZ JUNIOR, 2010, p.2).

Por isso que, atualmente, a auditoria pode ser definida como o levantamento, o estudo e a avaliação sistemática das transações, procedimentos, rotinas e demonstrações financeiras de uma entidade, com o objetivo de fornecer a seus usuários uma opinião

imparcial e fundamentada em normas e princípios sobre sua adequação (PEREZ JUNIOR, 2010, p.2).

O termo auditor em português, tem origem latina é (aquele que ouve, o ouvinte), na verdade “provém da palavra inglesa *to audit* (examinar, ajustar, corrigir, certificar). Nesta mesma linha de pensamento, sabe-se que a auditoria conhecida enquanto atividade teve origem na Inglaterra, pelo fato de dominar mares e comércio nas épocas passadas, e com isto teve início a disseminação de investimentos em vários países e locais, conseqüentemente se fez necessário “o exame dos investimentos mantidos naqueles locais” (ATTIE, 2010, p.7).

Attie (2010, p.7), prossegue dizendo que o termo “auditor” não é exclusivo do ramo contábil, e que existe a mesma nomenclatura em outras atividades diferentes, e que são exercidas com objetivos similares.

O surgimento da auditoria se deu devido “a necessidade de confirmação dos registros contábeis, em virtude do aparecimento das grandes empresas e da taxaço do imposto de renda, baseado nos resultados apurados em balanço” (FRANCO, 2009, p.39).

Segundo Franco (2009, p. 39), a auditoria surgiu na Inglaterra, que “como dominadora dos mares e controladora do comércio mundial, foi a primeira a possuir as grandes companhias de comércio, e também a primeira a instituir a taxaço do imposto de renda, baseado nos lucros das empresas”. Na Inglaterra, já se praticava a auditoria das contas públicas desde os anos 1314, conforme relatos na Enciclopédia Britânica. Porém, somente no século XIX está prática tornou-se sistematizada, e a partir da segunda metade deste século surgiram “as primeiras associações de Contadores Públicos, profissionais que exercem as funções de auditor” (FRANCO, 2009, p.39).

As causas responsáveis pelo surgimento da auditoria, são hoje determinantes da sua evolução extraordinária. No final do século passado, a Inglaterra e a Holanda com suas grandezas econômica e comercial, além dos Estados Unidos, onde hoje a profissão do auditor é mais desenvolvida, foi determinante para a evolução da auditoria, conseqüentemente do crescimento das empresas, do aumento de sua complexidade, e do envolvimento do interesse da economia popular nos grandes empreendimentos, (FRANCO, 2009, p.39).

De acordo com Peter e Machado (2014, p.92), os séculos V e IV a.C., romanos e gregos planejavam cuidadosamente seus sistemas de controle e confirmação, de maneira que garantisse a precisão dos relatórios. Já nos países de língua inglesa, os registros da *Exchequers of England and Scotland* (Tesouro Nacional da Inglaterra e Escócia) de 1130 foi o órgão que forneceu as

primeiras referências escritas a auditoria, atribuindo a criação do cargo de auditor do tesouro, isto por volta do ano de 1314.

Conforme Peter e Machado (2014, p.93), em 1880 na Inglaterra foi criada a Associação dos Contadores Públicos Certificados (*Institute of Chartered Accountants in England and Wales*), e em 1887 a Associação dos Contadores Públicos Certificados (AICPA), nos Estados Unidos. Em 1934 estabeleceu-se nos Estados Unidos o *Security and Exchange Commission* (SEC), logo após “o grande crash de 1929, a profissão de auditor assumiu maior importância”, isto por que as empresas negociavam ações na Bolsa de Valores, e precisavam utilizar a auditoria para que suas demonstrações financeiras tivessem maior credibilidade e com isto, dar maior segurança aos investidores e interessados, Peter e Machado (2014, p.93).

No Brasil, de acordo com Crepaldi (2006), citado por Peter e Machado (2014, p.93) a auditoria surgiu no período colonial, nesta época o juiz era a pessoa de confiança do Rei de Portugal, sendo designado para fazer a conferência do recolhimento dos tributos ao tesouro, cujo objetivo era punir e reprimir fraudes. Com a globalização, a expansão comercial e principalmente com a evolução do sistema capitalista, as empresas passam a necessitar de grandes volumes de recursos, e buscam estes recursos junto a terceiros, através de empréstimos de longo prazo e abertura do capital social com novos acionistas, com isto, se torna imprescindível assegurar a fidedignidade dos relatórios financeiros, e isto ocorre por meio da auditoria.

Segundo Attie (2010, p. 8), no Brasil a auditoria está relacionada, primeiramente com a instalação de empresas internacionais de auditoria independente, visto que os investimentos que foram implantados aqui, também eram internacionais, e obrigatoriamente deveriam ter suas demonstrações contábeis auditadas. Nesta mesma linha de pensamento, Attie (2010, p.8) diz que “as principais influências que possibilitaram o desenvolvimento da auditoria no Brasil foram:

Filiais e subsidiárias de firmas estrangeiras; financiamento de empresas brasileiras através de entidades internacionais; crescimento das empresas brasileiras e necessidade de descentralização e diversificação de suas atividades econômicas; evolução do mercado de capitais; criação das normas de auditoria promulgadas pelo Banco Central do Brasil em 1972; e criação da Comissão de Valores Mobiliários e da Lei das Sociedades por Ações em 1976.

2.4 TIPOS DE AUDITORIA

Crepaldi (2009, p. 12) classifica a auditoria em dois tipos que são: auditoria de demonstrações financeiras e auditoria operacional ou de gestão. O mesmo define a auditoria de

demonstrações financeiras como – “o exame das demonstrações financeiras, por um profissional independente, com a finalidade de emitir um parecer técnico sobre sua finalidade”.

Segundo Crepaldi (2009, p.12) a auditoria operacional “é um processo de avaliação do desempenho real, em confronto com o esperado, o que leva, inevitavelmente, à apresentação de recomendações destinadas a melhorar e a aumentar o êxito da organização”.

A auditoria de gestão será tratada em um tópico separado, por ser objeto deste estudo.

Para Crepaldi (2011, p.15) as auditorias operacionais podem ser:

- a) Revisão limitada: o auditor examina as transações da empresa de modo global ou analítico, porém sem ter a necessidade de aplicar as normas de auditoria. Para este tipo de trabalho, o auditor emite um relatório longo (ressaltando que os serviços não foram executados segundo as normas) comentando como se compõem os saldos das contas sem entrar no mérito de examinar ou não, segundo a sua conveniência, os respectivos comprovantes hábeis e não há também a obrigatoriedade de observação dos inventários físicos.
- b) De caixa: específica para determinar a extensão de fraudes.
- c) Parciais: constituindo-se em:
 - auditoria apenas em determinados setores. Exemplos: exame das contas a receber; faturamento e cobrança; eficiência do setor de crédito; confirmações etc.;
 - auditoria para determinar responsabilidades contingentes (processos em andamento, cálculos de juros, correção e outras obrigações);
 - auditoria de estoques e custos de produção.
- d) De fusão ou incorporação de empresas.
- e) De avaliação dos negócios para fins de aquisição.
- f) De ativos fixos, de investimentos etc.

O auditor emite parecer somente para a auditoria que se refere às Demonstrações financeiras. Para as demais auditorias, o auditor prepara relatórios longos, sobre o trabalho que será executado, bem como sua conclusão (CREPALDI, 2011, p.15). Esse é o caso da auditoria de gestão, assunto abordado na próxima seção.

2.4.1 Auditoria de gestão

Para Crepaldi (2011, p.12), a auditoria de gestão deve estar vinculada à “função auditoria”, devendo atuar de modo sistêmico, onde todas as pessoas envolvidas na tomada de decisão, devem ter a preocupação com a análise de riscos e devem conhecer as linhas de negócio da empresa e também dos clientes.

Nesta mesma linha de pensamento, Crepaldi (2009, p.12), afirma que a “auditoria de gestão deve estar centrada em situações empresariais de maior risco para a continuidade dos negócios” e deste modo proporcionar recomendações seguras para auxiliar na tomada de decisão, com isso corrige-se rumos e busca-se a “máxima eficácia administrativa dos dirigentes da corporação”. Desse modo, a auditoria de gestão é o foco deste trabalho.

2.5 CONCEITO DE AUDITOR

Para Perez Junior (2010, p.2), o Auditor é um profissional que deve possuir competência legal como contador, ter conhecimentos em áreas correlatas, como tributos, modernas técnicas empresariais, deve conhecer as normas e os procedimentos de auditoria, de maneira que procure obter elementos de satisfação para fundamentar e emitir sua opinião sobre o objeto de estudo, como Sistemas de Controles Internos, Demonstrações Contábeis, entre outros.

2.6 CATEGORIAS DE AUDITOR

O auditor pode ser classificado em três categorias: independente ou externo; interno e fiscal), sendo que está classificação depende do vínculo do profissional com a empresa sob auditoria.

“O auditor independente pode realizar trabalhos específicos voltados para o controle interno das empresas ou de verificação de cálculos de tributos”, “o auditor interno também pode realizar auditoria das demonstrações contábeis”, o que irá definir o tipo de auditor e que trabalho irá realizar, depende basicamente do usuário do trabalho e do objetivo. Conforme demonstrado no Quadro 1, de acordo com Perez Junior (2010.p, 3).

Auditor	Usuários	Objetivo
Independente ou externo	Acionistas, investidores, credores, governo e público externo à empresa em geral.	Atendimento de exigência legal ou estatutária
Interno	Administradores e público interno à empresa em geral	Atender exigências operacionais e administrativas
Fiscal	Governo Federal, estadual ou Municipal	Evitar sonegação de tributos

Quadro nº 1 – Tipos de Auditor, usuários e objetivos

Fonte: Elaborado pela autora (2017), de acordo com Perez Junior (2010, p.3).

2.7 AUDITORIA INTERNA

De acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade – NBC TI 01:

– A Auditoria Interna compreende os exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para a avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de controles internos integrados ao ambiente, e de gerenciamento de riscos, com vistas a assistir à administração da entidade no cumprimento de seus objetivos.

Segundo Almeida, (2003, p.29), o auditor interno é um empregado da empresa, e de dentro da de uma organização, ele não deve estar subordinado àqueles cujos trabalhos examina.

Perez Junior, (2010, p.4), faz um comparativo das características dos principais tipos de auditor, conforme demonstrado no quadro 2.

	Auditor Independente ou Externo	Auditor Interno ou Operacional	Auditor Fiscal (Federal, Estadual, Municipal)
Sujeito	Profissional ou firma independente	Funcionário da empresa	Funcionário Público
Vínculo com a empresa auditada	Contrato de Prestação de Serviço	Contrato de trabalho	Força de lei
Ação e objetivo	Exame das demonstrações contábeis ou de alguma área específica ou procedimento predefinido como objeto de trabalho especial	Principalmente, exame dos controles internos e avaliação da eficiência e eficácia da gestão	Verificação da observância e cumprimento dos preceitos legais vigentes para apuração e recolhimento dos diversos tributos
Finalidade	Principalmente, emitir parecer sobre a adequação das demonstrações contábeis	Promover melhoria nos controles operacionais e na gestão de recursos	Evitar a sonegação de tributos
Relatório principal	Parecer do auditor independente	Recomendações para melhoria dos controles internos e eficiência administrativa	Relatório de fiscalização ou auto de infração
Usuários do trabalho	A empresa e o público em geral	A empresa	Governo Federal, Estadual ou Municipal
Responsabilidade	Profissional civil e criminal	Trabalhista	Poder público

Quadro nº 2 – Comparativo das características dos principais tipos de auditor
 Fonte: Elaborado pela autora (2017), de acordo Perez Junior (2010,p, 4).

Destaca-se também no cenário do exercício profissional dos Contadores a função exercida no encargo de Perito Contábil que, em muitas situações assemelham-se ao trabalho realizado na função de Auditor, porém distintas em inúmeras situações.

O exercício profissional do Perito Contador tem se justificado nos empreendimentos quando se torna necessário a busca pela verdade real, em situações controvertidas e para tanto o Conselho Federal de Contabilidade normatizou a categoria profissional de Perito Contábil.

A seguir passa-se a elencar o conceito e a origem da Perícia Contábil, as espécies de perícia, bem como o conceito de perito e os requisitos para a habilitação do mesmo, entre outros.

2.8 CONCEITO DE PERÍCIA CONTÁBIL

Segundo Alberto (2000, p.48), pode-se conceituar a perícia contábil como: “um instrumento técnico-científico de constatação, prova ou demonstração, quanto à veracidade de situações, coisas ou fatos oriundos das relações, efeitos e haveres que fluem do patrimônio de quaisquer entidades”.

Para Sá (2000, p.14), “a expressão perícia advém do latim: *Peritia*, que em seu sentido próprio significa Conhecimento (adquirido pela experiência), bem como Experiência”. Nesta mesma linha de pensamento, na Roma antiga perícia designava saber, talento, como foi empregado pelo historiador Tácito, em sua obra Anais.

Ainda, de acordo com Sá (2000, p. 14) “a tecnologia da perícia é a que enseja opinião sobre verificação feita, relativa ao patrimônio individualizado (de empreendimentos ou de pessoas)”. Sendo que esta verificação, por natureza, deve ser determinada ou requerida por alguém interessado que pede a opinião.

Diante, disto Sá (2000, p.14) conceitua perícia contábil como: “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”.

Almeida, perito e pesquisador, citado por Alberto (2000, p.21) diz que foram encontrados, “vestígios de perícia registrados e documentados na civilização do Egito antigo”, e também na Grécia antiga, devido ao início da sistematização dos conhecimentos jurídicos, sendo utilizados especialistas em determinados campos para proceder a verificação e ao exame de determinadas matérias.

De acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade – NBC TP 01, de 27 de fevereiro de 2015,

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

2.9 ESPÉCIES DE PERÍCIA

Para Alberto (2000, p.53), são quatro as espécies de perícia: a perícia judicial, a perícia semijudicial, a perícia extrajudicial e a perícia arbitral.

2.9.1 Perícia Judicial

Este tipo de perícia “é realizada dentro dos procedimentos processuais do Poder Judiciário, por determinação, requerimento ou necessidade de seus agentes ativos, e se processa segundo as regras legais específicas” (ALBERTO, 2000, p.53).

2.9.2 Perícia semijudicial

Este tipo de perícia “é realizada dentro do aparato institucional por meio de prova nos ordenamentos institucionais usuários” Alberto (2000, p.54). Essa espécie de perícia está subdividida em policial (nos inquéritos), parlamentar (nas comissões parlamentares de inquérito

ou especiais), e administrativa-tributária (na esfera da administração pública tributária ou conselhos de contribuintes). Desta forma classificam-se em semijudiciais pois as autoridades policiais, parlamentares ou administrativas possui algum poder jurisdicional, além de estar sujeito a regras legais e regimentais que se assemelham às judiciais.

2.9.3 Perícia extrajudicial

Este tipo de perícia é realizada fora do Estado, por necessidade e por escolha de entes físicos e jurídicos particulares – privados, não sendo submetidas a uma outra pessoa encarregada de arbitrar a matéria conflituosa (fora do juízo arbitral). Está espécie de perícia está subdividida, “segundo as finalidades intrínsecas para as quais foram designadas, em demonstrativas, discriminativas e comprobatórias” Alberto (2000, p.54). No caso das demonstrativas, a finalidade é buscar via pericial demonstrar a veracidade ou não do fato ou coisa que foi previamente especificado na consulta. Já no caso das discriminativas, tem-se que colocar nos justos termos os interesses de cada um dos envolvidos na matéria duvidosa ou conflituosa; e no caso das comprobatórias visa comprovar as manifestações patológicas da matéria periciada (fraudes, desvios, simulações, entre outros) (ALBERTO, 2000, p.54).

2.9.4 Perícia arbitral

A perícia arbitral é “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 fosse judicial e extrajudicial” (ALBERTO, 2000, p.54). Esta espécie de perícia está subdividida em probante e decisória, e se destina a funcionar como meio de prova do juízo arbitral.

2.10 CONCEITO DE PERITO

De acordo com a Resolução CFC nº 1.244/09, “Perito é o contador regularmente registrado em Conselho Regional de Contabilidade, que exerce a atividade pericial de forma pessoal, devendo ser profundo conhecedor, por suas qualidades e experiências, da matéria periciada”.

A Resolução CFC nº 1.244/09, conceitua “Perito-contador nomeado é o designado pelo juiz em perícia contábil judicial; contratado é o que atua em perícia contábil extrajudicial; e escolhido é o que exerce sua função em perícia contábil arbitral”.

Ainda, em conformidade com a Resolução CFC nº 1.244/09, “Perito-contador assistente é o contratado e indicado pela parte em perícias contábeis, em processos judiciais e extrajudiciais, inclusive arbitral”.

2.11 HABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO PERITO

A Resolução CFC nº 1.502, de 19 de fevereiro de 2016, trata da criação do Cadastro Nacional de Peritos Contábeis – CNPC, cujo artigo 2º dispõem:

Os contadores que exercem atividades de perícia contábil terão até 31 de dezembro de 2017 para se cadastrarem no Cadastro Nacional de Peritos Contábeis (CNPC) do CFC, por meio dos portais dos Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) e no portal do CFC, inserindo todas as informações requeridas.

Aliado a isto, a Resolução CFC nº 1.502 de fevereiro de 2016, diz que para que seja validado o cadastro, o contador deve comprovar experiência em perícia contábil, para isto deve anexar no mínimo um dos documentos abaixo relacionados:

- 1) cópia da Ata ou Despacho Judicial, contendo a nomeação e o protocolo de entrega do Laudo Pericial para comprovar a sua atuação como perito do juízo;
- 2) cópia da Petição com a indicação formal e o protocolo de entrega do Parecer Técnico Pericial para comprovar a atuação como perito assistente indicado pelas partes no processo judicial;
- 3) cópia do documento que formalizou sua contratação e a entrega do Laudo Pericial ou do Parecer Técnico Pericial para comprovar atuação como perito em demandas extrajudiciais que envolvam formas alternativas de solução de conflitos;
- 4) cópia do ato relativo à sua nomeação ou certidão emitida por órgão policial para comprovar sua atuação como perito oficial em demandas de natureza criminal.

O art. 3º diz que se todas as exigências forem atendidas, a inscrição no Cadastro Nacional de Peritos Contábeis (CNPC) será concedida pelo CFC em até 30 (trinta) dias da data da solicitação.

A resolução CFC nº 1.513, de 21 de outubro de 2016, traz alterações nos artigos 2º e 6º da resolução 1.502/2016, sendo que o art.6º passou a vigorar com redação a seguir: “A partir de 1º de janeiro de 2018, o ingresso no CNPC estará condicionado à aprovação em exame específico, regulamentado pelo CFC”.

De acordo com o CFC, o primeiro Exame de Qualificação Técnica para os Peritos Contábeis, foi realizado no dia 25 de agosto de 2017.

Para Sá (2004, p.29), há pontos em comum entre a perícia contábil e a auditoria contábil, e essas tecnologias se beneficiam uma do procedimento da outra, pelo fato de estarem

amparadas pela ciência contábil, porém somente por suplementação ou em caso muito especial, em que “a perícia se vale dos critérios da auditoria”.

Conforme, Sá (2004, p.28-29), “Perícia contábil não é o mesmo que auditoria contábil, pois variam em causa, efeito, espaço, tempo e metodologia de trabalho”. Neste sentido, demonstra-se no quadro nº 3, as diferenças entre Perícia e Auditoria, de acordo com Sá (2004, p.28-29).

Perícia	Auditoria
Serve a uma época, a um questionamento, a uma necessidade. A perícia repele a amostragem, como critério habitual.	Tende a ser uma necessidade constante. Atinge um número maior de interessados. Não há necessidade de rigor metodológicos severos. A auditoria se consagra pela amostragem.
A perícia se prende a especificidade, tem caráter de eventualidade. Só aceita o universo completo para produzir opinião como prova e não como conceito.	A auditoria tem como objetivos normais a maior abrangência, a gestão como algo em continuidade.
A perícia é mais produção de prova, por verificação, exame, arbitramentos, etc.	A auditoria permite muito maior delegação. A auditoria é mais revisão.

Quadro nº 3 - comparativos das diferenças entre perícia e auditoria

Fonte: Elaborado pela autora (2017), de acordo com Sá (2004, p.28-29).

Finalizando a revisão teórica sobre perícia contábil, passa-se a discorrer sobre a metodologia utilizada no presente trabalho.

3.0 METODOLOGIA

O objetivo geral do presente estudo é demonstrar ao empregador a importância da auditoria como foco de prevenção na gestão de recursos humanos; de modo que por meio da Auditoria de Recursos Humanos é possível realizar uma prevenção para evitar futuras reclamações trabalhistas.

Prodanov (2013, p.14), conceitua metodologia como: “a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade”.

Segundo Prodanov (2013, p.24), “método científico é conjunto de procedimentos adotados com o propósito de atingir o conhecimento”.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Do ponto de vista de seus objetivos, a pesquisa é caracterizada como exploratória pelo fato de haver pouco conhecimento sobre a temática que será abordada, e “por meio do estudo exploratório, busca-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torna-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa” (BEUREN, 2010, p.80).

Quanto aos procedimentos técnicos a pesquisa é caracterizada, como sendo pesquisa bibliográfica, pois tem como “objetivo explicitar e construir hipóteses acerca do problema evidenciado, aprimorando as ideias, fundamentando o assunto em questão abordado na pesquisa” (MELO, 2009, p.37). Nesta mesma linha de pensamento, Melo (2009, p.37), argumenta que a pesquisa bibliográfica deve ser desenvolvida por “meio de livros, publicações em periódicos e artigos científicos”. Neste contexto, o presente estudo será realizado utilizando-se de livros, artigos científicos, teses e publicações em periódicos, dentre outros.

Ainda, quanto aos procedimentos técnicos a pesquisa se caracteriza como sendo documental, pois segundo Lakatos e Marconi (2010, p.157), “a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias”.

Quanto a abordagem a pesquisa é caracterizada, como sendo qualitativa, pois conforme Gerhardt, et al (2009, p.33), “Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado”.

De acordo com Gil (1991, p.58), podemos conceituar o estudo de caso “pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e

detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados”.

Prodanov (2013, p.60), ressalta que o estudo de caso, consiste na coleta e análise de informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo, ou ainda uma comunidade, para estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto tratado na pesquisa.

Gerhardt, Silveira, (2009, p.40) apud Alves-Mazzotti destaca que há também estudos de casos múltiplos, em que “vários estudos são conduzidos simultaneamente: vários indivíduos (como por exemplo, professores alfabetizados-bem-sucedidos) várias instituições (como por exemplo, diferentes escolas desenvolvendo um mesmo projeto)”.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA/POP.-ALVO/AMOSTRA/UNID. ANÁLISE

Os dois processos analisados são das cidades de Campo Grande e Dourados, sendo ambos de Instituições Financeiras.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de acesso ao banco de dados dos processos trabalhistas, que foram cedidos para o estudo.

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

Por meio da técnica de análise de auditoria, auxiliado por roteiros de *checklists* e confirmação dos cálculos em planilhas realizadas no programa *Excel*.

4.0 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O resultado da pesquisa consistiu na fundamentação do juiz em cada processo analisado; na elaboração de *checklist* para verificação dos procedimentos realizados pelas Instituições bancárias, na contratação, permanência e demissão dos funcionários, com o intuito de detectar as falhas ocorridas no processo.

A auditoria trabalhista busca “avaliar os procedimentos internos da organização, seus registros, os riscos de possíveis distorções materialmente relevantes” (Marin, Silva e Gonçalves, 2015, pg.13). Para tanto, é necessário verificar se os procedimentos realizados estão em conformidade, deve-se examinar a documentação trabalhista e checar se as informações estão de acordo com a legislação em vigor.

4.1 PROCESSO Nº 1

Trata-se do processo nº1, da Instituição financeira A, localizada na cidade de Campo Grande com o funcionário aqui denominado de nº 1. A reclamante da ação trabalhista relata que em 21/12/2009 teve início o seu contrato de trabalho com a ré, sendo que em 02/10/2014 o contrato de trabalho foi rescindido, na visão da reclamante de “forma imotivada”. Nesta mesma linha de pensamento, a reclamante da ação trabalhista disse que durante o tempo que laborou para a reclamada, que ocupou “formalmente” os seguintes cargos: atendente no período de 21/12/2009 a 31/21/2009; Assistente de Atendimento J6 no período de 01/01/2010 a 31/01/2012; Coordenador de Atendimento no período de 01/02/2012 a 30/11/2013; Gerente de Relacionamento de Pessoa Física I no período de 01/12/2013 até a rescisão em 02/10/2014.

A reclamante da ação trabalhista, pleiteou junto ao judiciário os itens a seguir: comissões mensais-integração; gratificação/comissão semestral-integração; salário in natura-integração; diferenças salariais- do efetivo desempenho do cargo de Gestor A+; diferenças salariais do período de Gerente de Relacionamento de Pessoa Física I; salário de substituição, horas extras, intervalo do art. 384 da CLT; da venda obrigatória das férias -abono pecuniário; doença ocupacional-indenização por danos morais e materiais; danos materiais-pensão vitalícia; dano moral pelas moléstias ocupacionais; dano moral pela cobrança vexatória por resultados e discriminação remuneratória do cargo de Gestor A+; participação nos lucros e resultados e FGTS.

4.1.1 *Checklist* - Procedimentos de Contratação de Empregados

O quadro nº 4 demonstra os procedimentos de auditoria, onde foram analisados os procedimentos de contratação do empregado.

Procedimentos De Auditoria	Respostas	
	Sim	Não
1.1 Ficha Registro de Empregados:		
a) Se constam os seguintes dados obrigatórios:		
1) Nome	X	
2) Data de Nascimento	X	
3) Filiação	X	
4) Nacionalidade	X	
5) Naturalidade	X	
6) Número de CTPS e Série	X	
7) Número do PIS	x	
8) Data de Admissão	X	
9) Cargo e Função	X	
10) Remuneração	X	
11) Jornada de Trabalho	X	
12) Férias	X	
13) Anotação da Comunicação de Acidentes de Trabalho ou doenças?		X
b) Há sequência numérica do registro?	X	
1.2 Documentos Necessários no Ato da Admissão		
a) Relação de documentos apresentados:	X	
1) CPF	X	
2) CTPS	X	
3) Carteira de Identidade	X	
4) Título de Eleitor	X	
5) Certificado de Reservista (Homens)		X
6) Cadastramento no PIS	X	
7) Comprovante de Escolaridade	X	
8) Carteira de Habilitação		X
9) Foto 3X4		
10) Certidão de Nascimento dos Filhos		X
11) Comprovante de Casamento		X
12) Comprovante de Residência	X	
1.3 Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)		
a) Foi realizada corretamente a anotação da admissão do empregado na CTPS?	X	
b) Devolução no prazo de 48 horas?	-	-
c) Há protocolo de devolução da CTPS?	-	-
1.4 Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)		-
a) Admissional com apto ao trabalho?	-	-
b) Periódicos: anuais e bianuais?	-	-
1.5 Cadastramento no Programa de Integração Social (PIS)		
a) Cadastro do PIS realizado?	X	
b) O PIS está correto com o registro?	X	

Quadro 4: *CheckList* dos Procedimentos de Contratação de Empregados

Fonte: Elaborada pela autora, com dados da pesquisa e adaptações do Portal de auditoria.

O item 1.3 do *Checklist*: Procedimentos de Contratação de Empregados, que diz respeito a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sobre a devolução e ao protocolo de devolução da CTPS, não foram assinalados, pois não consta nos autos do processo o documento para que se pudesse constatar as anotações.

O item 1.4 do *Checklist*: Procedimentos de Contratação de Empregados, que diz respeito ao Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), exame admissional e periódicos, não foram assinalados, visto que não consta nos autos do processo o documento.

Em razão do não cumprimento aos itens sequenciais do *checklist* na documentação Procedimentos de Contratação de Empregados de recursos humanos por parte da empresa, a reclamante recorreu judicialmente. Tal fato gerou um procedimento processual, o qual demonstra as falhas de auditoria preventiva, sobre a qual se debruça o juiz.

Passa-se a elencar a fundamentação conforme o juiz – sobre a gratificação/comissões semestrais o juiz diz que a reclamada confessou que:

... para se furtar de pagar os reflexos legais de comissões que habitualmente deveriam ser pagas mensalmente, retinha mais de 50% do valor pago a título de comissões e efetuava o pagamento do restante semestralmente (verdadeiro complemento à comissão fixa), a intitulando de PROG PROP ESP 1º SEM e PROG PROP ESP 2º SEM, do Sistema de remuneração Semestral (de programas próprios – PPG/Programa Próprio de Gestão, antigo bônus, e PPE/Programas Próprios Específicos) verba nominada e paga diferentemente da PLR, mas tenta “maquiar” a mesma natureza da participação de lucros.

Com a confissão da reclamada, o juiz afastou a fraude, citando o art. 9º da CLT, e tomando como paga as comissões semestrais, porém condenando a reclamada ao pagamento nos reflexos dos DSRs, bem como em aviso, férias + 1/3 e em 13ºs correspondentes.

Quanto a diferenças salariais, referente ao cargo de “gestora A+” de janeiro de 2012 a novembro de 2013, na fundamentação o juiz diz que a reclamada confessou que apesar de estar registrada como coordenadora de atendimento, a reclamante, desempenhava as atribuições de “gestora A+, porém sem os ganhos correspondentes, diante disso, condenou-se a reclamada a:

- a) Diferenças salariais (salário e gratificação) tendo em conta o que deveria ter sido pago e o que foi devendo o réu, em moldes iguais ao do item precedente, juntar a documentação que o identifique para liquidação (com manifestação da autora/decisão conexa), sob pena de presumir -se que o valor que deveria ter sido praticado era de R\$ 5.000,00 como apontou inicial;
- b) Reflexos em férias + 1/3, 13ºs e aviso indenizado, considerando os aquisitivos correspondentes.

Dando continuidade a questão das diferenças salariais, em relação ao cargo de gerente de relacionamento de pessoa física, revela-se que “houve alteração de função, passando a autora daquela real Gestora A+, para gerente de relacionamento de pessoa física”. Quanto ao salário

substituição e reflexos, o juiz acolheu em parte o pedido, visto que a reclamada confessou que a reclamante da ação exerceu função em substituição à gerente de atendimento, e o juiz fundamenta que conforme art.460 da CLT “para cada trabalho deve corresponder o salário equivalente”, diante do exposto o juiz condena a reclamada a pagar as diferenças salariais para os períodos de substituição em férias, devendo o réu demonstrar com documentos, aqueles que provem os ganhos da substituída (para o ano de 2012), sob pena de adoção do parâmetro da inicial, ou seja, 70% a mais do que recebeu a reclamante. Aliado, a isto condena-se a reclamada em reflexos, pela média, em férias + 1/3 e em 13º correspondente.

Em relação ao pagamento em dobro de férias + 1/3 de férias gozadas – suposto vício na conversão de 1/3 em abono – improcedência, o juiz indefere o pedido. Já sobre as diferenças na participação de lucros e resultados, o juiz condenou a reclamada a pagar as diferenças ao longo do contrato, porém a reclamada deveria apresentar toda a documentação que identificasse o que foi pago, para efeitos de apuração das diferenças.

Quanto a jornada de trabalho efetivamente desempenhada, a reclamante confessou labor médio em dias úteis das 8:00 às 18:15hs, com intervalo de 1:00 h, de segunda a sexta-feira. Sobre limites da jornada normal-extras dela excedentes-reflexos, o juiz diz que a confissão da reclamada, recai sobre os fatos, porém não sobre os efeitos jurídicos que é o que a reclamante pretende. Diante, do exposto o juiz cita o art. 224, §2º da CLT:

Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

Prossegue, o juiz citando o §2º do art. 224 da CLT:

As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, **FISCALIZAÇÃO, chefia e equivalentes, ou que desempenhe outros cargos de confiança**, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

O juiz condena a reclamada ao pagamento de diferenças correspondentes e extras pendentes, “considerando que a remuneração da parte da reclamante era mista, parte salário fixo e parte comissões, caberá apuração do devido separadamente”, assim define o juiz: a) quanto ao conjunto salarial fixo, deve a ré tanto a hora extra, quanto o adicional; b) em relação aos valores de comissões /DSRs delas, total modalidade de pagamento já implica satisfação do principal, restando devido apenas o adicional. Para a liquidação, o juiz determina que deve ser observado a jornada retro (com os limites do labor normal), além de:

- i) a apuração do principal e do adicional do sobrelabor referente ao conjunto salarial fixo, atentando-se aos parâmetros: 01º) globalidade e evolução salarial (excluindo-se comissões/reflexos delas em DSR's e considerando o retro decidido); 02º) divisor 150 para os períodos de labor sob regência do caput do art. 224 e 200 para aqueles de regência do §2º (conforme retro definido e súmula 124 do TST[11]); 03º) dias efetivamente trabalhados; 04º) adicionais de 50% para as extras não excedentes de 2 ao dia e, para as excedentes da 2ª diária 100% como apontou a inicial sem objeção do réu[12] (CF, art. 7º, XIII);
- ii) a apuração só dos adicionais (os mesmos da alínea anterior), para pagar somente deles quanto às horas extras no que se refere às comissões/DSR's delas, apurando-se os valores devidos nos termos da súmula 340 do TST [13] (salvo quanto ao percentual do adicional que segue esta sentença).
- Por habitual o sobrelabor, deferem-se seus reflexos, observada a média física (Súmula 347 do TST), em DSR's conexos (Lei 605/49, art. 7º, "a" - sem reflexos de tais reflexos na linha da OJ 394 da SDI-I do TST [14]), em 13ºs salários (Súmula 45 TST e CF, art. 7º, VIII), em férias + 1/3 (CLT, art. 142, §5º) e em aviso indenizado (CLT, art. 487, §5º).

Em relação aos reflexos em Participação nos Lucros e Resultados, bem como os reflexos de extras em saldo de salário, o juiz indeferiu o pedido do autor.

Quanto ao FTGS + 40% o juiz indeferiu o pedido do autor e determinou a ré a comprovação nos autos dos depósitos realizados, de acordo com a (Lei 8.036/90, art. 15 e art. 18, §1º).

4.1.2 Laudo Pericial referente ao processo nº 1

Conforme Laudo Pericial anexado ao Processo trabalhista nº 01 (2014, pg. 1-2) tem por objetivo:

Apurar a quantidade de horas extras – com intervalo intra-jornada de 14 (uma) hora por dia, nos dias efetivamente trabalhados; horas extras-15min. Art. 384; adicional de horas extras sobre comissões; reflexos em RSR, décimo terceiro, férias acrescidas de 1/3; aviso prévio e FGTS com 40% de multa;

Apurar o valor do salário substituição do cargo da Gerente de Atendimento e salário mensal devido a título de diferenças salariais – Cargo Gestor “A+”, com reflexos em décimo terceiro, férias com 1/3 e FGTS;

Realizar a correção monetária pelos índices divulgados pelo TRT nos termos da sentença e também juros de mora a partir do ingresso da ação;

Apurar os valores a serem descontados a título de INSS e IRRF -PF, sobre as verbas apuradas na data base devida.

Diante do exposto, denota-se que o trabalho pericial de apuração dos valores que diz respeito aos direitos trabalhistas deferidos na sentença de mérito pauta-se pela demonstração detalhada de todos os direitos alcançados na decisão judicial, sendo embasado com documentos juntados nos autos do processo, tanto pela reclamante quanto pela reclamada.

Quanto aos cálculos elaborados para a liquidação da sentença, compõem-se de trinta e um (31) demonstrativos de modo a mostrar detalhadamente a apuração dos valores devidos a reclamante. A seguir passa-se a elencar os demonstrativos que compõem o laudo:

Demonstrativo 1- a finalidade deste demonstrativo é mostrar com clareza, resumidamente os valores apurados em de acordo com os demais demonstrativos, elaborados detalhadamente e “corrigidos pelos índices do TRT a partir de cada data que seria devido o pagamento e juros legais a contar a partir do ingresso da ação, observando detidamente a sentença de mérito transitada em julgado”.

Demonstrativo 2 – neste demonstrativo apura-se a quantidade de horas extras devida, bem como das horas do art. 384, além do RSR, desta forma elabora-se este demonstrativo de modo a evidenciar os dias da semana, horário de entrada, saída, intervalo intra-jornada e o quantitativo de horas extras realizadas no dia e os totais de horas mês e RSR.

Demonstrativo 3 – este demonstrativo procura-se demonstrar a quantidade total de horas extras do art. 384, bem como a quantidade de dias úteis e dias de RSR.

Demonstrativo 4 – este demonstrativo tem por objetivo “demonstrar os valores que foram recebidos a título de salários (ordenado), horas extras; DSR sobre horas extras e adiantamento pela média de horas extras no 13º salário”. Aliado, a isto demonstra os valores que foram pagos pela reclamante no semestre correspondente, sendo que estes valores recebidos foram divididos em seis (6) meses.

Demonstrativo 5 – este demonstrativo tem por finalidade “apurar os valores devidos a título de horas extras e horas do art. 384, com divisor de 180 para o período de 21/12/2009 a 31/12/2011 e 01/12/2013 a 02/10/2014 e divisor 220 para o período de 01/01/2012 a 30/11/2013 conforme acórdão”.

Demonstrativo 6 – este demonstrativo tem por finalidade “apurar o valor devido a título de adicional de horas extras, calculados sobre o valor das comissões recebidas (PROG PROP ESP 1º SEM), conforme demonstrativos de pagamentos de salários juntados nos autos”.

Demonstrativo 7 – a finalidade deste demonstrativo é “apurar o valor devido a título de RSR, calculado sobre os valores das comissões, horas extras e adicional de horas extras”.

Demonstrativo 8 – elabora-se este demonstrativo para a obtenção do valor médio das comissões recebidas, dos valores das horas extras, dos adicionais de horas extras e do RSR, sendo que foi descontado em cada mês as importâncias que foram recebidas pela reclamada conforme demonstrativo 4.

Demonstrativo 9 – neste demonstrativo busca-se demonstrar “a apuração dos valores das diferenças salariais devidas pela reclamante quanto ao exercício da função de Gestor “A+”, bem como o valor médio para fins de cálculos do 13º salário e férias”.

Demonstrativo 10 – esse demonstrativo evidencia “a apuração do valor do 13º salário, calculado pela média das verbas trabalhistas conforme demonstrativo 8”.

Demonstrativo 11 – utilizando como “base o valor médio apurado conforme demonstrativo 8, calcula-se o valor das férias + 1/3 devido nos termos da sentença de mérito”.

Demonstrativo 12 – calcula-se o valor do 13º salário, que foi apurado pela média das diferenças salariais do cargo de “Gestora A+”.

Demonstrativo 13 – esse demonstrativo busca evidenciar os valores devidos referente a férias + 1/3 relativo as diferenças salariais.

Demonstrativo 14 – neste demonstrativo busca-se demonstrar “a apuração do valor relativo a substituição nas férias da Gerente de Atendimento, ocorrida em julho/2012”.

Demonstrativo 15 – esse demonstrativo tem por finalidade apurar o valor “a título de 13º salário sobre o valor relativo a substituição nas férias da Gerente de Atendimento”.

Demonstrativo 16 – a finalidade deste demonstrativo é “apurar o valor das férias + 1/3 sobre o valor médio relativo ao salário substituição no cargo de Gerente de Atendimento”.

Demonstrativo 17 – esse demonstrativo tem por finalidade apurar o valor relativo ao FGTS devido, referente as verbas trabalhistas apuradas efetivamente nos termos da sentença de mérito.

Demonstrativo 18 a 30 – os demonstrativos de 18 a 30 foram “elaborados com a finalidade de corrigir monetariamente pelos índices do TRT as verbas apuradas conforme sentença e juros de 1% ao mês a partir do ingresso da ação”.

Demonstrativo 31 – a finalidade da elaboração deste demonstrativo é “apurar o valor devido a título de “INSS – Empregado” a ser deduzido da importância total do crédito da Reclamante, respeitando o teto limite de contribuição previdenciário, por competência”.

Demonstrativo 32 – elabora-se esse demonstrativo, conforme a legislação tributária, com a finalidade de “apurar o valor a ser retido da reclamante relativo ao IRPF apurado sobre as verbas trabalhistas com incidência tributária”.

Após a explanação de cada demonstrativo, e do cumprimento das normas que regem a profissão pericial do contador, conclui-se que:

1 – O valor total devido pela Reclamada até a data de **31/10/2015** relativo aos direitos da Reclamante totaliza **R\$ 219.447,05** (*duzentos e dezenove mil quatrocentos e quarenta e sete reais e cinco centavos*).

2 – O valor total devido pela Reclamada, incluindo o valor das custas no percentual de 2% e do INSS patronal deduzindo o valor do Depósito recursal de **R\$ 7.485,83**, totaliza a importância de **R\$ 250.779,15** – (*duzentos e cinquenta mil setecentos e setenta e nove reais e quinze centavos*).

3 – O valor devido pela Reclamante relativo ao **INSS – Empregada** é de **R\$ 13.704,43**, **IRRF – PF** sobre as verbas apuradas no valor de **R\$ 3.029,43**, que compensando da importância total do **CRÉDITO APURADO** resulta na importância líquida a receber de **R\$ 202.713,19** – (*duzentos e dois mil setecentos e treze reais e dezenove centavos*).

O resumo dos demonstrativos dos cálculos periciais, relativo ao processo 1, citados anteriormente encontra-se contemplado na Tabela 01:

Tabela 01: Resumo dos Cálculos do Laudo Pericial, com valores atualizados até 31/10/2015 – Processo nº 01

VERBAS DEVIDAS CFE SENTENÇA	VALOR	CORREÇÃO	JUROS
VERBAS SEM INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA			
21- ATUALIZAÇÃO E JUROS SOBRE FGTS + MULTA DE 40%	17.137,99	507,36	2.006,28
29 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DO AVISO PRÉVIO S/ COMISSÕES; RSR; HORAS EXTRAS; ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E HORAS ART. 384	1.061,70	18,01	122,76
VERBAS COM INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA			
18 - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS - HORAS EXTRAS	31.178,31	2.290,29	3.815,42
19 - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS SOBRE ADICIONAL HORAS EXTRAS	1.484,55	65,43	176,70
20- ATUALIZAÇÃO E JUROS SOBRE RSR	20.140,06	685,94	2.367,92
21 - ATUALIZAÇÃO E JUROS SOBRE DIFERENÇA SALARIAL - GESTOR " A "	63.891,20	1.666,11	7.453,87
23 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DAS 13º SALÁRIO - (DEMONSTRATIVO 10)	4.422,29	130,40	517,64
24 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DAS FÉRIAS - (DEMONSTRATIVO 11)	6.898,06	203,72	807,47
25 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DO 13º SALÁRIO S/ VALOR MÉDIO DIFERENÇA SALARIAL - (DEMONSTRATIVO 12)	4.887,18	120,98	569,43
26 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DAS FÉRIAS + 1/3 S/ VALOR MÉDIO DIFERENÇA SALARIAL - (DEMONSTRATIVO 13)	6.516,23	133,87	756,12
27 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR SALARIAL - SUBSTITUIÇÃO - GERENTE - (DEMONSTRATIVO 14)	1.441,98	37,53	168,22
28 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DO 13º SALÁRIO SOBRE SALARIO - SUBSTITUIÇÃO - GERENTE - (DEMONSTRATIVO 15)	120,17	3,13	14,02
29 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DAS FÉRIAS + 1/3 SOBRE SALARIO - SUBSTITUIÇÃO - GERENTE - (DEMONSTRATIVO 16)	160,22	4,17	18,69
TOTAL DEVIDO	159.339,93	5.866,95	18.794,53
VERBAS ATUALIZADAS	147.561,53		
JUROS SOBRE VERBAS	16.788,25		
FGTS ATUALIZADO	17.645,35		
JUROS SOBRE FGTS	2.006,28		
TOTAL APURADO	184.001,41		
DÉBITO DA RECLAMADA	184.001,41		
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS	-		
CUSTAS	3.680,03		
CUSTAS CONTADORIA	-		
INSS - PATRONAL	29.533,67	(22,5% x 131.260,76)	
Depósito Recursal	-7.485,83		
TOTAL GERAL DÉBITO DA RECLAMADA	209.729,28		
CRÉDITO DA RECLAMANTE			
TOTAL APURADO	184.001,41		
INSS	(10.010,65)		
IRPF	(1.096,14)		
TOTAL GERAL - CRÉDITO LÍQUIDO	172.894,62		

Fonte: Dados da pesquisa (anexo - Processo nº 01)

Após esta data houve retificações a posteriori que se inclui na sequência.

Consta no processo um laudo contábil retificado, datado de 17 de março de 2016, cujo objeto pericial é a impugnação ao resultado pericial da reclamada; sentença de mérito transitada em julgado; demonstrativos de pagamento de salários-índices do TRT.

Este laudo pericial contábil tem por objetivo:

- 1- Analisar os termos da impugnação ofertada pela Reclamada nos Embargos à Execução e prestar os devidos esclarecimentos;
- 2- **RETIFICAR** os cálculos de correção monetária, adotando os índices nos termos da sentença de mérito;
- 3- Demonstrar o real valor devido à Reclamada após a retificação dos cálculos pelos índices do TRT.

Para tanto, foi realizado trabalho de liquidação e apuração dos efetivos valores devidos à reclamante, após o trânsito em julgado da sentença de mérito. Este trabalho foi integralmente ratificado pelas partes, no que diz respeito a apuração, sendo impugnado exclusivamente em relação aos índices de correção monetária adotado sobre as verbas trabalhistas apuradas.

Diante dos fatos, analisou-se de modo detido a sentença de mérito, e verificou-se que os índices de correção a incidir sobre as verbas apuradas a partir de cada vencimento é o estabelecido pela Lei 8.177/91, conforme segue:

Liquidação por cálculos, quando outra forma não houver sido expressamente referida, com correção monetária (índices do mês seguinte ao da prestação de serviços – Súmula 381 do TST) e juros, na forma da Lei (Lei 8.177/91, art. 39, caput e §1º, art. 883 da CLT e Súmula 200 do TST).

Nesta mesma linha de pensamento, reconheceu-se o equívoco na aplicação dos índices de correção e realizou-se a retificação. Aliado a isto, juntou-se o laudo retificado, bem como os demonstrativos que anteriormente foram elaborados, com as correções realizada de modo a “corresponder com o correto valor da liquidação da sentença”.

Desse modo, o Perito Judicial conclui seu laudo contábil retificado, conforme segue:

- 1 – A impugnação da Reclamada nos Embargos à Execução assenta-se em correto entendimento com a sentença de mérito, sendo reconhecido o **equívoco** dos índices utilizados no trabalho pericial já apresentado, o que obriga a retificação do resultado econômico apresentado.
- 2 – Assim, **RETIFICANDO** o resultado econômico das verbas trabalhistas apuradas, o valor total devido pela Reclamada, ***incluindo o valor das custas no percentual de 2% e do INSS patronal*** e deduzindo o valor do Depósito recursal de **R\$ 7.485,83**, totaliza a importância de **R\$ 212.821,09 – (duzentos e doze mil oitocentos e vinte e um reais e nove centavos)**.
- 3 – O valor devido pela Reclamante relativo ao **INSS – Empregada** é de **R\$ 10.010,65**, IRRF – PF sobre as verbas apuradas no valor de **R\$ 1.172,58**, que compensando da importância total do **CRÉDITO APURADO – R\$ 186.554,53**, resulta na importância líquida a receber de **R\$ 175.371,30 – (cento e setenta e cinco mil trezentos e setenta e um reais e trinta centavos)**.

O resumo dos demonstrativos dos cálculos periciais com a devida retificação, relativo ao processo 1, citados anteriormente encontra-se contemplado na Tabela 02:

Tabela 02: Resumo dos Cálculos do Laudo Pericial de 17/03/2016, com a devida retificação -Processo nº 01

VERBAS DEVIDAS CFE SENTENÇA	VALOR	CORREÇÃO	JUROS
VERBAS SEM INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA			
21- ATUALIZAÇÃO E JUROS SOBRE FGTS + MULTA DE 40%	17.137,99	1.780,57	2.151,04
29 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DO AVISO PRÉVIO S/ COMISSÕES; RSR; HORAS EXTRAS; ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E HORAS ART. 384	1.061,70	18,01	122,76
VERBAS COM INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA			
18 - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS - HORAS EXTRAS	31.178,31	2.290,29	3.815,42
19 - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS SOBRE ADICIONAL HORAS EXTRAS	1.484,55	158,81	187,34
20- ATUALIZAÇÃO E JUROS SOBRE RSR	20.140,06	685,94	2.367,92
21 - ATUALIZAÇÃO E JUROS SOBRE DIFERENÇA SALARIAL - GESTOR " A"	63.891,20	2.259,79	7.521,37
23 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DAS 13º SALÁRIO - (DEMONSTRATIVO 10)	4.422,29	237,58	529,83
24 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DAS FÉRIAS - (DEMONSTRATIVO 11)	6.898,06	313,75	819,98
25 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DO 13º SALÁRIO S/ VALOR MÉDIO DIFERENÇA SALARIAL - (DEMONSTRATIVO 12)	4.887,18	170,16	575,02
26 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DAS FÉRIAS + 1/3 S/ VALOR MÉDIO DIFERENÇA SALARIAL - (DEMONSTRATIVO 13)	6.516,23	180,61	761,43
27 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR SALARIAL - SUBSTITUIÇÃO - GERENTE - (DEMONSTRATIVO 14)	1.441,98	56,58	170,39
28 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DO 13º SALÁRIO SOBRE SALÁRIO - SUBSTITUIÇÃO - GERENTE - (DEMONSTRATIVO 15)	120,17	3,13	14,02
29 - ATUALIZAÇÃO E JUROS DO VALOR DAS FÉRIAS + 1/3 SOBRE SALÁRIO - SUBSTITUIÇÃO - GERENTE - (DEMONSTRATIVO 16)	160,22	4,17	18,69
TOTAL DEVIDO	159.339,93	8.159,39	19.055,21
VERBAS ATUALIZADAS	148.580,76		
JUROS SOBRE VERBAS	16.904,17		
FGTS ATUALIZADO	18.918,56		
JUROS SOBRE FGTS	2.151,04		
TOTAL APURADO	186.554,53		
DÉBITO DA RECLAMADA	186.554,53		
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS	-		
CUSTAS	3.731,09		
CUSTAS CONTADORIA	-		
INSS - PATRONAL	30.021,30	(22,5% x 133.428,01)	
Depósito Recursal	-7.485,83		
TOTAL GERAL DÉBITO DA RECLAMADA	212.821,09		
CRÉDITO DA RECLAMANTE			
TOTAL APURADO	186.554,53		
INSS	(10.010,65)		
IRPF	(1.172,58)		
TOTAL GERAL - CRÉDITO LÍQUIDO	175.371,30		

Fonte: Dados da pesquisa (anexo - Processo nº 01)

No processo nº1, sobre os cargos ocupados pela reclamante, sendo admitida em 21/12/09, como atendente, cargo que ocupou até 31/12/09, ou seja, foram 10 dias trabalhados neste cargo. Já em 01/01/10 até 31/01/12 ocupou o cargo de assistente de atendimento, logo após este período, ocupou o cargo de coordenador de atendimento, cujo período foi de 01/02/12 a 30/11/13. Cabe ressaltar que no que tange ao exercício do cargo enquadrado formalmente como coordenadora de atendimento, na verdade a reclamante exercia o cargo de Gestora “A+”, porém sem alterações em seu contrato de trabalho, bem como em sua remuneração.

No exercício do cargo de assistente de atendimento, tendo início em 01/01/10 a reclamante passou a laborar no mínimo oito horas diárias. No entanto, durante todo o vínculo de emprego, a reclamante configurou-se como bancária comum. Portanto, deveria ser enquadrada nos moldes do artigo 224 da CLT, que determina que:

A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

No período de 01/12/13 a 02/10/14, quando ocupou o cargo de Gerente de relacionamento de Pessoa Física I, segundo os autos do processo, consta que a reclamante contou com a remuneração correspondente ao cargo ocupado.

Bancário - Chefe de seção - Jornada de trabalho - O bancário, chefe de seção, submete-se à jornada de trabalho de oito horas diárias, já que ocupa cargo de confiança e percebe a gratificação aludida no § 2o, do art. 224, do Estatuto Celetizado. (TRT 3a R. - RO 05336/92. 3a T - Rel. Juíza Ana Etelvina L. Barbato - DJMG 27.4.93)

Conforme, a fundamentação do juiz que cita o art. 460 da CLT- “para cada trabalho deve corresponder o salário equivalente”.

O empregador deveria ter feito as anotações no contrato de trabalho do colaborador, no que diz respeito aos cargos ocupados, alterações salariais, bem como ter recolhido os encargos sociais, relativos a cada cargo ocupado.

Pode-se afirmar que se tivesse sido realizado uma auditoria, as irregularidades ou falhas elencadas no processo nº1, teriam sido detectadas e sanadas, e a instituição não teria que desembolsar com pagamentos de reclamações trabalhistas.

4.2.2 Processo nº 2

Trata-se do processo de nº 2, da Instituição financeira B, localizada na cidade de Dourados com o funcionário aqui denominado de nº 2. A reclamante da ação trabalhista, alega

que foi contratada em janeiro de 2001, para “trabalhar como vendedora de planos de previdência privado, seguros de vida e consórcios, bem como para realizar atendimentos pós-vendas”. Porém, não foi celebrado contrato de trabalho entre as partes. Prossegue a reclamante da ação trabalhista, afirmando que em fevereiro do mesmo ano, ocorreu um treinamento da qual ela participou e após este treinamento, no mês de março do corrente ano, ela foi encaminhada para a cidade e agência de Itaporã, retornando para Dourados em junho do mesmo ano, ou seja, em 2001.

Nesta mesma linha de pensamento, a reclamante diz que a jornada de trabalho durante a relação empregatícia, compreendia-se das 7:00 às 19:00hs, de segunda a sexta-feira e que sua carga horária era justificada por ser a única vendedora exclusiva daquela agência.

No dia 08 de junho de 2001, foi realizada a constituição de uma empresa para a venda de seguros de vida e consórcios, além de planos de previdência privado, que segundo a reclamante da ação trabalhista, foi uma imposição da instituição financeira para que a mesma pudesse continuar prestando seus serviços. Após a constituição da empresa a remuneração era baseada em comissões e o percentual variava de acordo com os produtos que eram comercializados, e que sua média salarial girava em torno de R\$ 8.000,00 sendo que a maior remuneração atingiu a quantia de R\$ 10.908,29.

Diante dos fatos aqui elencados, a reclamante ingressou com uma ação trabalhista, em face da Instituição financeira e outras duas empresas do mesmo grupo, sendo uma administradora de consórcios e outra vida e previdência, pleiteando junto ao judiciário o pagamento de haveres trabalhistas no valor de R\$ 200.000,00.

Quanto ao valor da causa, a reclamada diz que a reclamante superestimou a sua pretensão, que foi apresentado um valor aleatório que se distanciou da realidade, sugerindo a quantificação da presente ação o valor de R\$ 10.000,00. Diante, disso a reclamada, queria impugnar o valor da causa. Segundo o juiz, “no processo do trabalho a indicação do valor da causa tem por objetivo precípuo indicar o rito a ser seguido (ordinário, sumário ou sumaríssimo)”. Nesta mesma linha de pensamento, prossegue o juiz dizendo que “o valor apontado pela reclamante, ainda que seja elevado, não prejudica a reclamada, eis que as custas são arbitradas com base no valor da condenação (art. 789, I, da CLT)”, sendo rejeitado o pedido de impugnação sobre o valor da causa.

Quanto ao vínculo empregatício – resilição contratual – verbas devidas, para o juiz conforme as provas não restaram dúvidas de que “a reclamante prestou serviços de forma pessoal, não eventual, onerosa (pagamento de comissões), e sem dúvida, subordinada”. Configurando vínculo empregatício com a reclamada. Já sobre o período contratual (início e

fim) a reclamante afirma que foi admitida em meados de janeiro de 2001 e foi dispensada em dezesseis de julho de 2014, porém não há nos “autos prova documental capaz de atestar que o início do contrato de emprego se deu em meados de janeiro de 2001, especialmente porque o documento comum às partes mais antigo carregado aos autos data de seis de setembro de 2001”, que são os extratos de pagamento de comissões, prossegue o juiz afirmando que “a prova oral não foi precisa com relação a esse tema”. O juiz conclui que a data inicial do vínculo empregatício foi a data da constituição da pessoa jurídica fictícia, ou seja, 27/06/2001, “uma vez que é incontroverso nos autos que, para a prestação dos serviços pela reclamante, era necessária a constituição de uma pessoa jurídica”. O juiz acolheu o pedido da reclamante para que fosse reconhecido a existência de contrato de emprego no período de 27/06/2001 a 16/07/2014, condenando ao pagamento das seguintes verbas: aviso prévio indenizado (69) dias, período que integra o tempo de serviço (§ 1º, do art. 487, da CLT; férias integrais e em dobro dos seguintes períodos aquisitivos: 27/06/2008 a 26/06/2009, de 27/06/2009 a 26/06/2010, de 27/06/2010 a 26/06/2011 e de 27/06/2011 a 26/06/2012. E férias integrais e de forma simples dos seguintes períodos aquisitivos: 27/06/2012 a 26/06/2016 e de 27/06/2012 a 26/06/2014. Já as férias proporcionais (2/12 avos) de 27/06 a 16/08/2014 já com a integração do aviso prévio indenizado; 13º salário proporcional de 2009 e 2014; 13º salário integral de 2010, 2011, 2012 e 2013; FGTS acrescido da indenização de 40%, incidente sobre os valores pagos no curso do vínculo de emprego. Prossegue, o juiz determinando que a primeira reclamada faça a entrega das guias para o encaminhamento do seguro-desemprego no prazo de 5 (cinco) dias após o trânsito em julgado, sob pena de indenizar o equivalente. Determina, ainda que a reclamante, no prazo de 48 horas após o trânsito julgado, apresente sua CTPS na Secretaria da vara do juizado para que seja providenciada a intimação da primeira reclamada, para que no prazo de cinco dias, proceda a anotação na CTPS da reclamante, sob pena de tal providência ser realizada pela Secretaria da Vara, com a consequente expedição de ofício a SRTE.

Quanto ao Grupo Econômico, “as entidades que compõem o grupo de empresas são responsáveis, ativa e passivamente, pelos efeitos da relação de emprego, de acordo com (at.2º, §2º da CLT, art. 3º, § 2º, da Lei 5.889/73 e súmula 129 do TST. O juiz afirma que é público e notório que as reclamadas compõem grupo econômico. Diante disso, o juiz reconhece a existência do grupo econômico entre as reclamadas, bem como a responsabilidade solidária entre elas, decorrente da comunhão empresarial.

Já com relação ao enquadramento sindical, benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, o juiz condena a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas: vale-refeição (22 dias por mês), com o desconto de 4% para fins de custeios do benefício, conforme cláusula

11 da CCT; auxílio-cesta alimentação (cláusula 12 CCT); multa pela não fruição do “dia do securitário” (cláusulas 43ª ou 45ª das CCT); multa convencional por descumprimento da convenção; indenização adicional pela dispensa imotivada da reclamante (CCT 2014); participação nos lucros e resultados.

Sobre a remuneração a reclamante da ação trabalhista, alegava que percebia comissões no importe médio de R\$ 8.000,00 mensais. Porém, as reclamadas, afirmam que o valor percebido pela reclamante era de R\$ 5.356,15 e impugnam a ação. O juiz diz que o laudo pericial não demonstrou todos os valores percebidos pela autora da ação durante o contrato de trabalho. Diante disso, o juiz considera a prova oral reproduzida e a confrontação das informações contidas na defesa e em sua impugnação, reconhecendo a importância de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) como sendo a média remuneratória percebida pela reclamante da ação.

Quanto à jornada de trabalho – horas extras e reflexos. Intervalos intrajornada e reflexos a reclamante da ação trabalhista alegava que trabalhava das 7:00 às 19:00 hs, de segunda a sexta-feira, com intervalo de 30 minutos (intervalo intrajornada) e que fazia jus às horas que suplantem o limite da 6ª (sexta) hora diária, com os adicionais previstos nas normas coletivas e com divisor 200, pois trabalhava de segunda a sexta-feira. Diante desta alegação a reclamante requer o pagamento de horas extras superiores à 6ª hora diária e 30º semanal e ainda mais 5 horas extras por semana, ante a ausência de intervalo intrajornada, além de reflexos. As reclamadas impugnam a jornada ora solicitada pela reclamante, pois alegam que uma vez que sua jornada não era controlada, acreditava-se que trabalhava no horário comercial do banco, ou seja, das 9:00 às 14:00hs. Expõe ainda que, tendo em vista que a atividade desenvolvida pela autora ser corretora de seguros, depreende que havia prestação de serviços externos, sendo incompatível com a fixação de horário de trabalho. Para corroborar a sua linha de pensamento, invocam os termos do inc. I, do art. 62, da CLT, a saber: “I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”. Para as reclamadas o dispositivo legal citado, exclui do regime de horas extras, o trabalhador externo, visto que a atividade é incompatível com fixação de horários de trabalho, e para que esta condição seja satisfeita é necessário que esteja anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social –CTPS e no registro de empregados. Foram ouvidas duas testemunhas, e a primeira informou ao juiz que a reclamante fazia jornada de 8:00 hs, que tinha início 7:30 min/8h até às 17:00hs, que fazia intervalo de 30 min á 1:00h. A segunda testemunha relatou que a reclamante trabalhava das 7 h/7:30min até 17:30 min/18h, que fazia intervalo de 20 a 40 minutos. Diante, disso o juiz diz que considerando os limites impostos pela peça de ingresso e a prova oral

produzida nos autos, que fixa a jornada da reclamante das 8:00 às 17:30min, com intervalo de 30min, de segunda a sexta-feira. Pelo fato de ter sido reconhecida a jornada de trabalho e a fixação intrajornada de 30 minutos, o juiz impõe a condenação da primeira reclamada ao pagamento deste intervalo em face de sua redução. A reclamante pleiteava a jornada de 6 (seis) horas, porém foi indeferido pelo juiz, pois no entendimento dele, trata-se de categoria diversa de bancário. O juiz acolhe o pedido condenando a primeira reclamada ao pagamento das horas extras, as consideradas excedentes da 8ª diária ou 40ª semanal (sendo o mais vantajoso para o trabalhador). O juiz determina os parâmetros para os cálculos, da seguinte forma: a) divisor; b) adiciona legal de 50%, salvo adicional normativo mais benéfico; c) dias efetivamente laborados; d) evolução e globalidade salarial (financeiros) e integração das comissões, devendo observar os termos da súmula nº 340, do TST; e) limitação ao pedido. Prossegue o juiz acolhendo o pedido de incidências reflexas das horas extras no aviso prévio indenizado, férias + 1/3, 13º salários, FGTS + 40% e nos RSR's (OJ 394, da SDDI1, do TST). Nesta mesma linha de pensamento, o juiz defere ao reclamante o pagamento de uma hora de intervalo intrajornada nos dias de efetivo labor (Súmula 437, I, do TST), durante a vigência do contrato, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), além de reflexos em RSR's, salários trezenos, férias acrescidas de 1/3 e FGTS + 40%.

Em relação ao Repouso Semanal Remunerado, a reclamante solicita o pagamento do repouso semanal remunerado, pois era remunerada por comissões, e entende que faz jus a percepção de tal remuneração. De acordo com a fundamentação do juiz que traz a Súmula 27/TST, que diz que a jurisprudência consolidada quanto ao comissionista dispõe que é devida a remuneração do repouso semanal remunerado. O juiz cita ainda a Convenção Coletiva da categoria que estabelecem jornada de segunda a sexta-feira. Desta forma, faz jus a reclamante aos sábados e domingos como repouso semanal remunerado. Porém, não há previsão legal para o cálculo dessa remuneração. Diante disso, o juiz argumenta que devem ser aplicados os critérios previstos para o tarefeiro (art. 7º, alínea c da lei 605/49). Por conseguinte, deve-se dividir o valor total das comissões do mês pelos dias trabalhados efetivamente e depois deve-se multiplicar o resultado encontrado pelo número de domingos e sábados do período.

Quanto à devolução das despesas com a empresa fictícia, a reclamante postula a devolução de todos os valores gastos com a manutenção da empresa fictícia, incluindo os tributos pagos em atrasos, valores gastos com o encerramento da empresa, ISS e honorários do contador. O juiz argumenta que foi reconhecida a relação de emprego entre a reclamante e a primeira reclamada, o que torna nulo o acordo operacional ora pactuado e assinado entre as partes, diante disto, autoriza a restituição dos valores gastos com a pessoa jurídica fictícia. O

juiz acolhe a solicitação da reclamante condenando a primeira reclamada ao pagamento das despesas, conforme comprovadas nos autos, bem como as que por ventura existirem tais como: tributos municipais, estaduais e federais, devendo ser comprovados em sede de liquidação de sentença. Acolhendo ainda, o pedido de devolução dos valores descontados a título de ISS, devendo também ser apurado em regular liquidação de sentença.

Sobre Comissões não pagas – código vago, a reclamante argumenta que deixou de receber comissões sobre a venda de diversos planos de previdência, pois a primeira reclamada a forçava a utilizar “código vago” (9001190), essas vendas não eram atribuídas a ela. Por isto, a reclamante pelega pelo recebimento destas comissões, cujos valores devem ser apurados em liquidação de sentença. As reclamadas asseguram que, por ser corretora autônoma, era competência da reclamante a opção pela utilização do “código vago”. O preposto da reclamada confessou a existência do denominado “código vago”, esclarecendo que “2 ou 3 dias após o envio da proposta, caso a reclamante digite, ela recebe a comissão; se o banco, no prazo para avaliação, não aceita a transação ou se o cliente cancelar ou não pagar o produto existe o estorno da transação; recuperar a comissão é estorná-la”. Continua o preposto, relatando que se um cliente cancelou um produto e a comissão foi estornada e a reclamante vender para ele o mesmo produto ou um outro, é lançado o “código vago”, e que a comissão somente é paga após a empresa aceitar a transação. Deste modo, o juiz concede o pagamento das comissões sob a rubrica “código vago”, cujos valores devem ser apurados em liquidação de sentença.

Em relação as comissões pendentes após o término do contrato – Direito, o juiz diz que de acordo com § 2º do art. 466 da CLT, “é garantido ao ex-empregado o direito ao recebimento das comissões pendentes quando da ruptura contratual”. Diante disso, foi declarado a reclamante o direito ao recebimento das comissões pendentes, a partir do término do contrato, sendo que a reclamada deve trazer a colação aos autos documentos que comprovem as comissões devidas desde o encerramento do contrato.

Sobre a ausência de anotação de seu contrato em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, o juiz diz que o pleito procede, visto que houve o reconhecimento do vínculo de emprego e a descaracterização do contrato civil ora pactuado entre as partes, isto significa que a reclamante desde o ano de 2001, ficou “privada de exercer direitos inerentes a todos os trabalhadores, tais como: realizar crediários, buscar créditos mais baratos junto as instituições financeiras, financiar imóvel, dentre outros possíveis”. O juiz alega ainda que mesmo a reclamante recebendo remuneração durante estes anos, porém não tinha privilégios que os trabalhadores possuem com a CTPS anotada. O juiz diz que o “objetivo da indenização moral é recompor as agruras e temores ditos e vivificados pela vítima”. Deste modo, o juiz conta o

tempo total do pacto laboral (14 anos), e invoca o princípio da razoabilidade e proporcionalidade, atribuindo a importância de R\$ 1.000,00 (um mil reais) a cada ano de lesão á reclamante. Ficando arbitrado como indenização por dano moral o valor de R\$ 14.000,00.

4.2.3 Laudo pericial referente ao processo nº 2

Neste processo houve uma divergência entre o laudo do Perito Judicial com o Perito Assistente, no que diz respeito aos cálculos periciais, de maneira a reduzir os valores devidos à reclamante. Diante deste impasse, passa-se a elencar o Parecer Contábil de Impugnação referente ao resultado econômico demonstrado pelo Perito Judicial.

Conforme parecer contábil anexado ao processo trabalhista nº 2, (2014, pg.1-2) tem por objetivo:

- Demonstrar diversos equívocos nos cálculos elaborados pelo perito judicial de maneira a reduzir substancialmente o quantum de direito da reclamante.
- Demonstrar o correto valor de liquidação de sentença conforme anexos que se junta a este parecer.
- Descrever pormenorizadamente os equívocos observados na lavra da perícia judicial.

O parecer contábil traz uma síntese dos equívocos sobre os quais versam a impugnação. O trabalho pericial tem por objetivo fazer uma análise do resultado econômico apresentado pelo Perito Judicial, em relação a perícia realizada e juntada nos autos, e mostrar diversos equívocos na apuração do crédito em favor da reclamante. A finalidade do trabalho pericial é “demonstrar a descrição dos equívocos observados na lavra da liquidação de sentença por parte do Perito Judicial, os quais serão alinhados na seguinte ordem”:

- 1 – Incorreto fator de cálculo – 13º salário/2014 nas verbas rescisórias e reflexos de horas extras e intervalo intrajornada
- 2- Ausência de cálculo do 13º salário – Vale refeição cfe CCT;
- 3- Ausência de cálculo das férias do período 2008/2209 e incorreta apuração dos valores das férias acrescidas de 1/3 – reflexos das horas extras e intervalo intrajornada;
- 4- Ausência de cálculo – reflexo em aviso prévio do intervalor intrajornada;
- 5- Incorreta apuração quanto a devolução das despesas;
- 6- Incorreta apuração do FGTS do pacto – período Junh/2012 a Fev/2002 e julho/2004;
- 7- Ausência de cálculo do FGTS s/ RSR das comissões e H.E. deferidas;
- 8- Incorreto cálculo do valor do IRPF a ser retiro – inclusão de juros na base de cálculo e reflexo rescisórios – aviso prévio;
- 9- Incorreto cálculo do valor da multa do art, 477 – CLT;

A elaboração do trabalho pericial com a finalidade de apurar a liquidação da sentença, realizada pelo perito judicial, que se encontra anexada nos autos do processo, foi realizado após o trânsito em julgado da sentença de mérito proferida pelo juiz.

O Perito Assistente elabora uma análise técnica pericial cuja finalidade é demonstrar os equívocos e inconsistências na lavra do Perito Judicial, conforme exposto na sequência.

Das razões que orientam o presente Parecer Impugnativo – o Perito Assistente diz que há a necessidade de se impugnar o resultado econômico apresentado devido à ausências e equívocos de cálculos, conforme evidenciadas de “Incorreto fator de cálculo – 13º salário/2014 -nas verbas rescisórias e reflexos de horas extras e intervalo intrajornada”.

Prossegue o Perito Assistente, analisando os demonstrativos do Perito Judicial e identificando nos demonstrativos que diz respeito ao 13º salário do período de 2014 a proporção de cálculo de 08/12 avos, cujo cálculo é relativo as verbas e reflexos de horas extras e intervalo intrajornada.

O Perito Assistente argumenta que em 16/07/2014, a relação de emprego foi interrompida e que “a sentença de mérito consignou “aviso prévio indenizado” de 69 (sessenta e nove dias), que projetando no curso do período laboral tem pôr termo final o dia 23/09/2014, ou seja, 09/12 avos de 13º salário e não 08/12 avos como calculado pelo Sr. Perito Judicial”. Diante, disso o Perito Assistente impugnou os cálculos do Perito Judicial no que diz respeito a apuração do 13º salário do período de 2014, referente as verbas rescisórias e reflexos das horas extras e intervalo intrajornada.

Quanto a ausência de cálculo do 13º salário – vale refeição conforme Convenção Coletiva de Trabalho, o Perito Assistente analisa o demonstrativo relativo ao auxílio cesta alimentação e verifica que o Perito Judicial omitiu a apuração dos valores relativo ao 13º salário, de acordo com o estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo – Excepcionalmente para esta Convenção, as Empresas concederão aos seus Empregados uma 13ª Cesta Alimentação no valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) até 28.02.2009, utilizando os mesmos critérios, do “Caput”. Aquelas Empresas que já efetuaram o pagamento desta 13ª cesta, ficam desobrigadas ao cumprimento deste parágrafo.

Aliado a isto, impugna-se o trabalho pericial do Perito Judicial, em razão da omissão nos cálculos referente a 13ª cesta nos termos da CCTs.

Sobre a ausência de cálculo das férias do período 2008/2009 e incorreta apuração dos valores das férias acrescidas de 1/3 – reflexos das horas extras e intervalo intrajornada; O Perito Assistente analisa a apuração dos valores reflexos das férias acrescidas de 1/3 e verifica as inconsistências a seguir: incorreta proporção de férias 2008/09; 2009/10; 2010/11; e 2011/12. “Conforme deferido em sentença de mérito as férias devidas no período 2008/09; 2009/10;

2010/11 e 2011/12 é em dobro, ou seja, 24/12 avos”. O cálculo realizado pelo Perito Judicial sobre os reflexos das horas extras e do intervalo intrajornada foi de forma simples.

Já sobre a omissão nos cálculos do período de 2008/2009 - observa-se que nos demonstrativos de cálculo relativo aos reflexos das férias sobre adicional de horas extras e intervalo intrajornada, realizado pelo Perito Judicial foram omitidos.

O Perito Assistente argumenta que “tendo em vista não haver apuração das horas no período anterior em virtude da prescrição o Perito Judicial deixou de calcular os reflexos deferidos nas férias de 2008/2009”. Conforme o Perito Assistente, “nesse período deve ser apurado o valor relativo aos reflexos pela média seguinte, tendo em vista que o período de gozo das férias 2008/2009 encerra-se após dois anos do período aquisitivo”. Prossegue o Perito Assistente dizendo que “desse modo, a apuração do valor das férias acrescidas de 1/3 está integralmente equivocada e assim resta impugnado”.

Relativo a ausência de cálculo – reflexo em aviso prévio do intervalo intrajornada – o Perito Assistente analisa os demonstrativos relativos aos reflexos resultantes das horas – intervalo intrajornada e diz que não há o cálculo reflexo em aviso prévio. Desse modo, demonstra-se que o Perito Judicial “não observou novamente o trânsito em julgado da sentença, o que determina a impugnação ao resultado apresentado”.

Quanto à incorreta apuração relativa à devolução das despesas, o Perito Assistente analisa o demonstrativo de apuração dos valores referente a devolução de despesas e verifica diversas omissões na apuração das despesas ocorridas e demonstradas no processo. O mesmo cita como um exemplo de despesas os gastos com Contabilidade da Empresa, conforme demonstra o documento do Escritório de Contabilidade, desse modo verifica-se a omissão na apuração desses valores.

Nesta mesma linha de pensamento, o Perito Assistente afirma que “em se tratando de reembolso das despesas não se aplica a prescrição, porquanto não se trata de nenhuma verba trabalhista, alcançada pelo instituto da prescrição”. Desse modo, “todas as despesas de todo o período, de 2001^a 2014 integram a apuração dos reembolsos deferidos pela sentença de mérito, conforme consta do demonstrativo juntando a este parecer”.

Em relação a incorreta apuração do FGTS do pacto – período junho/2001 a fevereiro/2002 e julho/2014, segundo o Perito Assistente, verifica-se no demonstrativo de apuração do FGTS do pacto laboral que o Perito Judicial considerou na base de cálculo a proporcionalidade de dias trabalhados nos meses de junho/2001 e julho/2014. Prossegue o Perito Assistente, afirmando que desta forma é incorreto o procedimento pericial, visto que “para fins de FGTS a base de cálculo é o valor integral das verbas trabalhistas com incidência

do FGTS”. Aliado, a isto o Perito Assistente diz que também está incorreto o registro dos valores referente as comissões do período de junho/2001 a fevereiro/2002, já que nos “autos constam cópias das notas fiscais de prestação de serviços de cada mês e somando-as, apuram-se valores das comissões bem divergente dos valores considerados pelo Perito Judicial”.

Quanto à ausência de cálculo do FGTS s/ RSR das Comissões e Horas Extras deferidas, o Perito Assistente analisa o demonstrativo relativo à apuração do FGTS, e verifica a “ausência dos valores -reflexos-apurado a título de R.S.R. sobre as comissões e também sobre as horas extras deferidas”. Diante deste fato, argumenta o Perito Assistente que “não há na sentença de mérito nenhum dispositivo que determina a ausência do cálculo do FGTS sobre os valores do R.S.R. calculados sobre as comissões e horas extras deferidas”, pois “trata-se de verba remuneratória a qual, para os fins de FGTS integra o cálculo”.

Sobre o incorreto cálculo do valor do IRPF a ser retido da PF – inclusão de juros na base de cálculo e reflexos rescisórios-aviso prévio, ao analisar este demonstrativo de apuração do valor a ser retido da reclamante a título de imposto de renda-pessoa física, o Perito Assistente encontra equívocos na base de cálculo, tendo em vista que o Perito Judicial incluiu os valores relativos a juros de mora no valor de R\$140.624,22 , bem como o valor reflexo-rescisórios-aviso prévio no valor de R\$ 21.897,70 e reflexo – horas extras-aviso prévio.

Conforme Instrução Normativa 1.127/2011 SRF - Lei 7.713/88 e **OJ - 400 da SDI-I do TST** os valores dos juros de mora **NÃO INTEGRAM** a base de cálculo para fins de apuração do Imposto de Renda – Pessoa Física em cálculos trabalhistas.

Relativo ao aviso prévio indenizado, conforme a lei nº 7.713/88, art. 6º, inciso V, o Perito Assistente argumenta que não há incidência de IRPF, citando uma Apelação em Mandado de Segurança, MAS 20869 PR 2007.70.00.020869-0 do Tribunal Regional Federal da 4ª Região – TRF-4, cuja data de publicação é 04/06/2008, conforme segue:

Ementa: TRIBUTÁRIO. IRRF. FÉRIAS NÃO GOZADAS. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. **JUROS RECEBIDOS EM AÇÃO TRABALHISTA.** NATUREZA INDENIZATÓRIA. Férias não-gozadas não configuram acréscimo patrimonial de qualquer natureza ou renda e sua conversão em pecúnia caracteriza compensação (indenização) pela impossibilidade de sua fruição. Têm natureza indenizatória o adicional de transferência pago ao empregado, previsto no art. 469, § 3º da CLT. Os **juros** de mora calculados sobre parcela de quitação de verbas **trabalhistas** não estão sujeitos à incidência do Imposto de Renda.

Desse modo, o Perito Assistente pede impugnação referente ao resultado econômico apresentado pelo Perito Judicial.

Referente ao incorreto cálculo do valor da multa do art. 477-CLT, o Perito Assistente argumenta que o Perito Judicial considerou o valor de R\$ 8.000,00 no cálculo da multa do art. 477, e com isto se equivocou, visto que a “CLT é expressa ao determinar que o valor da multa é obtido pelo valor da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa”. Para corroborar seu argumento, o Perito Assistente invoca o art. 477 da CLT, que dispõe:

Art. 477-CLT - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador **uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.**

Desse modo, o Perito Assistente pede impugnação do “resultado apresentado pelo Perito Judicial, por não observar a prescrição da sentença de mérito transitada em julgado, assim como o que determina a CLT”.

Após elencar os itens que compõem o Parecer Contábil de Impugnação referente ao resultado econômico apresentado pelo Perito Judicial, o Perito Assistente afirma que “em virtude das razões expostas no parecer, vez que o valor apurado das verbas consignadas na sentença está com inobservância da sentença de mérito; incorreto cálculo apurado e ausência de apuração de valores”. Prossegue o Perito Assistente demonstrando, conforme “anexos juntados nos autos no parecer que o valor de direito devido á Reclamante, atualizado e com juros até a data de 31/08/2016 é de R\$ 1.318.450,86 (Um milhão, trezentos e dezoito mil, quatrocentos e cinquenta reais e oitenta e seis centavos)” e que o crédito líquido da reclamante, cuja data base é 31/08/2016, é de R\$ 1.184.486,10 (Um milhão, cento e oitenta e quatro mil, quatrocentos e oitenta e seis reais e dez centavos). Desse modo, o Perito Assistente conclui o seu parecer técnico.

Como neste processo houve divergência em relação ao resultado econômico apresentado pelo Perito Judicial e o Perito Assistente, desse modo inclui-se o resumo dos demonstrativos dos cálculos periciais do Perito Judicial e do Perito Assistente.

O resumo dos demonstrativos dos cálculos periciais do Perito Judicial, relativo ao processo 2, citados anteriormente encontra-se contemplado na Tabela 03:

Tabela 03: Resumo dos Demonstrativos dos Cálculos do Laudo Pericial do Perito Judicial, com valores atualizados até 31/10/2015 – Processo nº 02

RESUMO DAS VERBAS APURADAS	
Verbas	Valores Atualizados
Reflexo - RESCISÓRIAS - Férias Acrescidas de 1/3	129.058,88
Reflexo - RESCISÓRIAS - 13º Salário	54.915,08
Reflexo - RESCISÓRIAS - Aviso Prévio	21.897,70
SEGURO DESEMPREGO	7.763,15
VALE REFEIÇÃO	32.331,06
CESTA ALIMENTAÇÃO	26.232,83
MULTA DIA SECURITÁRIO	3.641,83
MULTA DESCUMPRIMENTO CCT	246,36
MULTA POR DISPENSA IMOTIVADA	4.760,37
PARTICIPAÇÃO LUCROS RESULTADOS	11.442,29
HORAS EXTRAS	28.663,26
Reflexo - HORAS EXTRAS - Férias Acrescidas de 1/3	3.590,49
Reflexo - HORAS EXTRAS - 13º Salário	2.582,62
Reflexo - HORAS EXTRAS - Aviso Prévio	918,53
INTERVALO INTRAJORNADA	85.989,79
Reflexo - INTERVALO INTRAJORNADA - Férias Acrescidas de 1/3	10.771,46
Reflexo - INTERVALO INTRAJORNADA - 13º Salário	7.747,85
R.S.R. S/ COMISSÕES	216.894,30
R.S.R. S/ H.E. DEFERIDAS	48.198,73
DEVOLUÇÃO DE DESPESAS	32.017,24
DANOS MORAIS	43.571,91
MULTA ART. 477 CLT	9.520,74
FGTS s/Verbas da Condenação	22.704,06
FGTS DO PACTO	132.842,47
Soma das Verbas Deferidas	938.302,99
Juros de: 15/08/2014 até: 31/08/2016 - 24,53% 24 Meses e 16 Dias	230.197,00
(-) INSS-Reclamante	(38.032,14)
(-) Imposto de Renda Retido na Fonte - IN 1127/2011 RFB	(138.053,60)
Total - Líquido a Ser Pago ao Reclamante	992.414,25
RESUMO DOS PAGAMENTOS PELO RECLAMADO	
Total das Verbas da Condenação	1.168.499,99
INSS - Reclamado	225.818,16
Custas Devidas: R\$23.370,00 - Custas Pagas R\$2.287,53 = Saldo R\$21.082,47	21.082,47
Total a Depositar pelo Reclamado em: 31/08/2016	1.415.400,61

Fonte: Dados da pesquisa (processo nº 02)

O resumo dos demonstrativos dos cálculos periciais do Perito Assistente, relativo ao processo 2, citados anteriormente encontra-se contemplado na Tabela 04:

Tabela 04: Resumo dos Demonstrativos dos Cálculos do Laudo Pericial do Perito Assistente -Processo nº2

VERBAS DEVIDAS CFE SENTENÇA	VALOR	CORREÇÃO
VERBAS SEM INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA		
19 - VALOR DO FGTS S/ ADIC. H. EXTRAS; INTERV. INTRAJ.; 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO - CORRIGIDO	14.335,23	5.420,93
20 - VALOR DO FGTS S/ COMISSÕES PERÍODO; 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO - CORRIGIDO	110.330,68	67.397,88
23 - VALOR DO AVISO PRÉVIO S/ ADICIONAL DE HORAS EXTRAS - CORRIGIDO	772,02	151,83
26 - VALOR DO AVISO PRÉVIO S/ INTERV. INTRAJORNADA - CORRIGIDO	3.133,07	616,15
29 - VALOR DO AVISO PRÉVIO S/ VERBAS RESCISÓRIAS - COMISSÕES - CORRIG.	18.400,00	3.616,37
30 - VALORES DO SEGURO DESEMPREGO - CORRIGIDO	6.523,15	1.282,07
31 - VALOR DA MULTA - DIA DO SECURITÁRIO - CORRIGIDO	2.607,76	1.043,69
32 - VALOR DA MULTA - DESCUMPRIMENTO CCT - CORRIGIDO	182,95	64,11
33 - VALOR DA MULTA POR DISPENSA IMOTIVADA - CORRIGIDO	4.000,00	786,65
34 - VALOR DA PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS - CORRIGIDO	8.423,97	3.047,46
35 - VALOR DOS DANOS MORAIS - CORRIGIDO	40.000,00	3.685,89
36 - VALOR DA MULTA DO ART. 477 - CLT - CORRIGIDO	11.101,43	2.181,89
37 - VALOR DO VALE REFEIÇÃO - CORRIGIDO	23.947,00	9.606,82
38 - VALOR DA CESTA ALIMENTAÇÃO - CORRIGIDA	19.433,80	7.185,89
40 - VALOR TOTAL DAS DESPESAS COM EMPRESA FICTÍCIA - CORRIGIDA	63.256,93	27.520,20
VERBAS COM INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA		
15 - VALOR DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS - CORRIGIDA	20.742,07	8.011,07
16 - VALOR DAS HORAS - INTERVALO INTRAJORNADA - CORRIGIDA	62.226,20	24.033,20
17 - VALOR DO DSR S/ ADIC.HORAS EXTRAS E INTERV. INTRAJ. - CORRIGIDO	33.300,65	12.882,41
18 - VALOR DO DSR S/ COMISSÕES - CORRIGIDO	149.852,91	57.970,84
21 - VALOR DO 13º SALÁRIO S/ ADICIONAL HORAS EXTRAS - CORRIGIDO	1.955,00	682,11
24 - VALOR DO 13º SALÁRIO S/ INTERV. INTRAJORN. - CORRIGIDO	5.864,14	2.045,91
27 - VALOR DO 13º SALÁRIO S/ VERBAS RESCISÓRIAS - COMISSÕES - CORRIG.	41.333,33	14.638,44
22 - VALOR DAS FÉRIAS + 1/3 S/ ADICIONAL DE HORAS EXTRAS - CORRIGIDO	5.873,27	2.474,82
25 - VALOR DAS FÉRIAS + 1/3 S/ INTERV. INTRAJORNADA - CORRIGIDO	17.617,51	7.423,56
28 - VALOR DAS FÉRIAS + 1/3 - VERBAS RESCISÓRIAS - COMISSÕES - CORRIG.	108.444,44	21.313,85
TOTAL DEVIDO	773.657,52	285.084,03
VALOR TOTAL DAS VERBAS TRABALHISTAS CORRIGIDAS		1.058.741,55
VALOR DOS JUROS DE MORA	24,53%	259.709,30
VALOR TOTAL CORRIGIDO E COM JUROS - CRÉDITO RECLAMANTE		1.318.450,86
VERBAS ATUALIZADAS	861.256,84	
JUROS SOBRE VERBAS	211.266,30	
FGTS ATUALIZADO	197.484,72	
JUROS SOBRE FGTS	48.443,00	
SUB-TOTAL APURADO	1.318.450,86	
TOTAL DA APURAÇÃO - CFE SENTENÇA	1.318.450,86	
DÉBITO DA RECLAMADA	1.318.450,86	
CUSTAS APURADAS = R\$ 26.369,02 - R\$ 2.287,53 CUSTAS RECOLHIDAS	24.081,49	DEVIDO
CUSTAS CONTADORIA	-	
INSS - PATRONAL	225.818,16	(23,5% x 960.928,34)
TOTAL GERAL DÉBITO DA RECLAMADA	1.568.350,50	
CRÉDITO DA RECLAMANTE		
TOTAL APURADO	1.318.450,86	
INSS	(38.032,14)	
IRPF	(95.932,62)	
TOTAL GERAL - CRÉDITO LÍQUIDO	1.184.486,10	

Fonte: Dados da pesquisa (processo nº 02)

No processo nº2, a reclamante da ação trabalhista, alega que foi contratada para trabalhar como vendedora de planos de previdência privado, seguros de vida e consórcios, além de realizar atendimento pós-vendas, porém que não foi celebrado contrato de trabalho entre as partes. A reclamante argumenta que o início do trabalho junto a reclamada, foi em janeiro de 2001 e que no dia 08 de junho do mesmo ano, constituiu uma empresa para a venda de seguros de vida e consórcios, além de planos de previdência privado. Segundo a reclamante está era a condição imposta pela reclamada para que a mesma pudesse continuar prestando seus serviços. No entanto, conforme consta nos autos do processo, a reclamante mesmo tendo constituído empresa, exercia seu trabalho como se fosse funcionária do banco, visto que tinha acesso ao sistema, atendia clientes, utilizava mesa, computador e telefone, além do espaço físico da reclamada. Além disso, era subordinada ao gerente da agência na qual laborava, cumpria metas, e tinha exclusividade de vendas dos produtos comercializados pela primeira reclamada.

Neste processo observa-se que a reclamante deveria ter sido contratada como uma empresa terceirizada, devendo utilizar o espaço físico da empresa que foi constituída, bem como equipamentos, sistema, telefone, computador, mesas, entre outros. Segundo o Portal da Auditoria os procedimentos que devem ser verificados num contrato de terceirização são:

- a) há projeto de terceirização na empresa, pois a mesma deve ser bem estudada;
- b) as metas a serem atingidas com o projeto de terceirização, de uma forma global na empresa;
- c) os riscos envolvidos e as consequências, nas esferas legal, trabalhista e previdenciária, com a terceirização;
- d) qual deverá ser o perfil do prestador de serviços, sendo uma empresa ou um autônomo;
- e) como manter os setores em funcionamento, utilizando-se de prestadores de serviços;
- f) foram desenvolvidos programas de treinamento interno, a fim de evitar qualquer postura de direção, fiscalização ou controle, sobre os terceirizados, evitando ordens e relações diretas com os terceiros, prevenindo eventuais riscos de reclamatórias;
- g) a possibilidade de transformar alguns empregados com características de empreendedores em parceiros;
- h) os critérios que foram adotados para a decisão de terceirizar;
- i) foram observados os aspectos legais, econômicos, financeiros, técnicos e a questão da oportunidade;
- j) quem dentro da empresa aprova os processos de terceirização e desterceirização;

Segundo o Portal da Auditoria, são fatores comprometedores da terceirização, falta de cuidado na elaboração do contrato; e também a má administração, visto que quando mal administrado poderá gerar sérias consequências. Conforme ficou demonstrado no processo nº 2 não foi celebrado um contrato entre as partes. E isto gerou consequências nas esferas legal, trabalhista e previdenciária, além do desembolso pela instituição para pagamento da reclamação trabalhista, o que comprova a importância de uma boa gestão de auditoria de recursos humanos.

O auditor deve auditar num contrato de terceirização os seguintes itens:

Fazer com que a relação seja impessoal, por meio de um responsável da contratante, eleito em cláusula contratual;

Verificar pelo contrato social se a atividade-fim da prestadora é compatível com a atividade-meio do tomador;

Constar no contrato de prestação de serviços o nome da pessoa que responde pelos funcionários da contratada, bem como clara descrição dos trabalhos a serem efetuados pelos funcionários da contratada;

Deve haver no contrato, previsão da prova de avaliação dos serviços, em forma de relatórios escritos;

Verificar a existência de cláusula constando os materiais, equipamentos e instrumentos que a contratada vai utilizar nos serviços;

Cláusulas onde a contratada informa como administrará os comportamentos de seus funcionários, constando advertência, suspensão e demissão para funcionários que não exercerem corretamente suas funções;

Verificar cláusulas onde contratada se responsabiliza por acidentes de seus funcionários.

Fornecimento de EPI e EPC, pela contratada;

Citação de não haver qualquer vínculo empregatício entre o tomador e os empregados da prestadora;

Previsão em que o Tomador venha a ser interpelado judicialmente pelo fato da prestadora não ter cumprido suas responsabilidades trabalhistas ou previdenciárias;

Previsão onde o Tomador possa interpor ação civil, para retroceder o seu contrato, para que haja ressarcimento das perdas;

Definição de preço do contrato, data do pagamento e sua composição para os efeitos dos reajustes;

Verificar se consta do contrato prazo de vigência;

Proibição da utilização dos empregados da contratada em outras funções da contratante;

Forma de rescisão do contrato;

Cláusula eximindo a contratante da responsabilidade solidária trabalhista;

Forma de alteração do contrato;

Definição do Foro;

Encerramento, data, assinatura e testemunhas (2 no mínimo).

(PORTAL DA AUDITORIA, 2016).

5.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral do presente estudo foi demonstrar ao empregador a importância da auditoria, como foco de prevenção na gestão de recursos humanos; visto que, por meio da auditoria de recursos humanos é possível realizar uma prevenção para evitar futuras reclamações trabalhistas. Neste sentido, a auditoria trabalhista busca “avaliar os procedimentos internos da organização, seus registros, os riscos de possíveis distorções materialmente relevantes” (Marin, Silva e Gonçalves, 2015, p.13). Para tanto, é necessário verificar se os procedimentos realizados estão em conformidade, devendo-se examinar as documentações trabalhistas e checar se as informações estão de acordo com a legislação em vigor.

Segundo Braz (2012, p.90) a auditoria com foco na gestão de recursos humanos tem por objetivo “verificar a regularidade dos procedimentos e técnicas utilizados pelas empresas, no que tange à correta aplicação da Legislação Trabalhista, Previdenciária e do Ministério do Trabalho”. Desse modo prevenir irregularidades, além de possíveis reclamações trabalhistas.

Relativo ao processo nº 1, no que tange às diferenças salariais, referente ao cargo de “gestora A+” ocupado de janeiro de 2012 a novembro de 2013, na fundamentação o juiz diz que a reclamada confessou que apesar de estar registrada como coordenadora de atendimento, a reclamante desempenhava as atribuições de “gestora A+, porém sem os ganhos correspondentes; diante disso, o juiz condenou a reclamada ao pagamento das diferenças salariais, argumentado que conforme art. 460 da CLT o qual define que “para cada trabalho deve corresponder o salário equivalente. Se neste período tivesse ocorrido uma auditoria e tivesse sido aplicado um roteiro com *checklist*, provavelmente essas distorções teriam sido sanadas, evitando um desembolso por parte da empresa.

Quanto à jornada de trabalho referente ao processo nº 1, a reclamante confessou labor médio em dias úteis das 8:00 às 18:15hs, com intervalo de 1h, de segunda a sexta-feira. O juiz cita o art. 224, §2º da CLT onde “a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana”, mas que porém, “as disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, **FISCALIZAÇÃO, chefia e equivalentes, ou que desempenhe outros cargos de confiança**, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo”. Diante do exposto, o juiz condenou a reclamada ao pagamento de diferenças correspondentes e extras pendentes, visto que o mesmo considerou que a remuneração da parte reclamante era mista, composto por parte de salário fixo e parte de comissões. Especificamente,

foi possível chegar a este embasamento após a análise do processo nº 1, além de constatar onde ocorreram as falhas, o que resultou em um processo trabalhista junto à Justiça do Trabalho.

De acordo com laudo pericial retificado do Perito Judicial, no processo nº 1 o valor devido pela reclamante referente ao INSS – Empregada é de R\$ 10.010,65, já os valores referentes ao IRRF-PF que foram apurados sobre as verbas é de R\$ 1.172,58; o total de crédito apurado foi de R\$ 186.554,53 sendo descontado o valor INSS e o IRRF-PF, resultando no total líquido a receber de R\$ 175.371,30. Denota-se com o resumo dos demonstrativos do cálculo pericial o valor que foi desembolsado pela empresa para o pagamento da reclamante.

No que diz respeito à auditoria as falhas encontradas neste no processo de nº 1 são: a ausência de anotações no contrato de trabalho que deveria ter sido realizado pelo empregador, referente aos cargos ocupados, alterações salariais, bem como o recolhimento dos encargos sociais, relativos a cada cargo ocupado.

Pode-se afirmar que se tivesse sido realizado uma auditoria, as irregularidades ou falhas elencadas no processo nº1, teriam sido detectadas e sanadas, e a instituição não teria que desembolsar com pagamentos de reclamações trabalhistas.

No processo de nº 2, a reclamante afirma que foi necessário a constituição de uma empresa para a venda de seguros de vida e consórcios, além de planos de previdência privado, e que segundo a mesma, foi uma imposição da instituição financeira para que a mesma pudesse continuar prestando seus serviços. Após a constituição da empresa a remuneração era baseada em comissões e o percentual variava de acordo com os produtos que eram comercializados, e que sua média salarial girava em torno de R\$ 8.000,00, sendo que a maior remuneração atingiu a quantia de R\$ 10.908,29.

Diante dos fatos elencados, a reclamante ingressou com uma ação trabalhista, em face da Instituição financeira e outras duas empresas do mesmo grupo, sendo uma administradora de consórcios e outra vida e previdência, pleiteando junto ao judiciário o pagamento de haveres trabalhistas no valor de R\$ 200.000,00.

Dentre os principais pontos da pesquisa do processo nº 2, no que diz respeito ao vínculo empregatício – resilição contratual – verbas devidas, o juiz afirma que conforme as provas não restaram dúvidas de que “a reclamante prestou serviços de forma pessoal, não eventual, onerosa (pagamento de comissões), e sem dúvida subordinada”, o que configura vínculo empregatício com a reclamada. Consta nos autos do processo que uma testemunha afirma que a reclamante “era uma vendedora e comercializava produtos do banco, Vida e Previdência” e que a reclamante era vista “como uma funcionária do banco porque pelo horário de trabalho, bem como por ela ter acesso ao sistema, atendia clientes, tinha mesa, computador e telefone que

fazia uso; ...” Se a reclamante havia constituído uma empresa para a comercialização dos produtos, não deveria usar o espaço físico, equipamentos, sistema, tampouco atender clientes da reclamada.

Quanto à subordinação jurídica, o juiz afirma que “uma vez que a reclamante era subordinada ao gerente da agência na qual laborava, tinha metas a cumprir, havia exclusividade de vendas somente dos produtos comercializados pela primeira reclamada”, prossegue o juiz afirmando que “seu labor era limitado a agência bancária mantida pela segunda reclamada”.

Diante dos fatos elencados, pode-se afirmar que neste caso a reclamada não se atentou para os problemas futuros que poderia vir a ocorrer, e não se utilizou de normas preventivas.

Conforme laudo pericial referente ao processo de nº 2, o valor de direito devido à reclamante, atualizado e com juros até a data de 31/08/2016 é de R\$ 1.318.486,10 (Um milhão, trezentos e dezoito mil, quatrocentos e cinquenta reais e dez centavos) e que o crédito líquido da reclamante, cuja data base é 31/08/2016, é de R\$ 1.184.486,10. Denota-se com o resumo dos demonstrativos do cálculo pericial o valor que foi desembolsado pela empresa para o pagamento da reclamante.

No que diz respeito à auditoria, a maior irregularidade encontrada no processo de nº 2, refere-se a não celebração do contrato entre as partes, gerando com isso consequências nas esferas legal, trabalhista e previdenciária, além do desembolso pela instituição para pagamento da reclamação trabalhista, o que comprova a importância de uma boa gestão de auditoria em recursos humanos.

Pode-se afirmar que se tivesse sido realizado uma auditoria, as irregularidades ou falhas elencadas no processo nº 2, teriam sido detectadas e sanadas, e a instituição não teria que desembolsar com pagamentos de reclamações trabalhistas.

A pesquisa revelou um dado interessante, no que tange à documentação dos colaboradores, visto que, ao analisar vários processos eletrônicos percebe-se a ausência dos documentos que deveriam compor os autos do processo. Neste sentido, percebe-se uma falha das empresas no que diz respeito à documentação de admissão, permanência e demissão dos colaboradores.

Considera-se assim, que todos os objetivos específicos da pesquisa foram atingidos e, para estudos futuros de auditoria com foco de prevenção na gestão de recursos humanos, com a aplicação do roteiro *checklist* sugere-se que seja realizado *in loco*, para que possa ser cumprida todas as etapas do roteiro.

Sugere-se ainda, que este estudo de auditoria e perícia pode ser realizado também com foco na área tributária.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia contábil**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria: um curso moderno e completo**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BEUREN, Ilse Maria; et.al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade teoria e prática**. 3 ed. São Paulo: 2010.

BARROSO, Carlos Henrique; OLIVEIRA, Denise de; SPAZIANI, Luís Carlos. **Auditoria de Recursos Humanos. A importância da Auditoria RH na Governança Corporativa**. Disponível em:

http://nipromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/f4b3daec54daceaa2d7f43bfc5633d87.pdf. Acesso em 13.02.2017.

BRAZ, Luciane Zanchi Horn. **Auditoria Operacional de Recursos Humanos da Empresa de Carvões BV**. Disponível em:

<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/681/TCC%20-%20Luciane%20Braz.pdf?sequence=1> Acesso em 05/10/2017.

CFC- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **1º Exame de Qualificação Técnica para Perícia Contábil**. Disponível em: <http://cfc.org.br/exame-de-qualificacao-tecnica/1o-exame-de-qualificacao-tecnica-para-pericia-contabil/> Acesso em 05/10/2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Manual de perícia contábil**. Disponível em:

http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro_pericia.pdf. Acesso em 13.02.2017. Acesso em 13.02.2017

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Normas Brasileiras de Contabilidade. Auditoria independente, auditoria interna e perícia contábil**. Disponível em:

http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro_normas_auditorias_pericia.pdf?eeab6c. Acesso em 13.02.2017.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria Contábil: Teoria e Prática**. 5ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Auditoria Contábil: Teoria e Prática**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos-PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

FRANCO, Hilário; MARRA, Ernesto. **Auditoria contábil.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** 1 ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991. 65p.

GONÇALVES, Nilton Oliveira. **Manual de Auditoria Trabalhista. Teoria e Prática na Auditoria Trabalhista.** 1 ed. Brasil: Ltr, 2006. 144p.

JUNIOR, José Hernandez Perez. **Auditoria de demonstrações contábeis: normas e procedimentos.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia científica.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LISBOA, Ibraim. **Por que Fazer Uma Auditoria Interna Em Recursos Humanos?** Disponível em: <http://www.portaldeauditoria.com.br/artigos/AUDITORIA-INTERNA.asp>. Acesso em 14.03.2017.

MARIN, J. H.; SILVA, L. S. D.; GONÇALVES, N. O. Cap. 1. Conceitos Gerais de Auditoria. *In Auditoria Trabalhista com ênfase no eSocial.* Editora: IOB; Sage. Ebook (versão 2.1). [s.d].

MELO, Josevaldo Araújo de; FALCÃO, Pedro Henrique de Barros; SIQUEIRA, Esther Leyla Braga. **Metodologia científica.** Recife: UNEP/NEAD, 2009.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RODRIGUES, Bruno. **Brasil é campeão mundial em processos trabalhistas.** Disponível em: http://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/brasil_e_campeao_mundial_em_processos_trabalhistas/. Acesso em 14.03.2017.

PORTAL DE AUDITORIA. **Roteiro/check list de Auditoria Trabalhista.** Modelo disponibilizado gratuitamente pelo Portal de Auditoria. Disponível em: www.portaldeauditoria.com.br Acesso em 14.03.2017.

ROSA, Vanessa Augusta da. **Auditoria Trabalhista na área de Recursos Humanos em uma Instituição Financeira.** Disponível em: <https://usj.edu.br/wp-content/uploads/2015/07/TCC-Impress%C3%A3o-final-150713.pdf> Acesso em 14/03/2017.

SÁ, Antônio Lopes de. **Perícia contábil.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SÁ, Antônio Lopes de. **Perícia contábil**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SOARES, Juliano Lima; COLETTTO, Elis Roberta; RICARDO, Antonio; CAETANO, Altaíres Aparecido. **A Importância da Auditoria de Recursos Humanos**. Disponível em: <http://sinop.unemat.br/projetos/revista/index.php/contabilidade/article/view/853/pdf> Acesso em 14/03/2017.