

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

VINÍCIUS MARTINS COSTA MAIA

IMPACTOS NA PERÍCIA TRABALHISTA JUDICIAL PELA REFORMA
TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)

UBERLÂNDIA
MAIO DE 2018

VINÍCIUS MARTINS COSTA MAIA

**IMPACTOS NA PERÍCIA TRABALHISTA JUDICIAL PELA REFORMA
TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)**

Artigo Acadêmico a ser apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Professor: Ms. Edilberto Batista Mendes Neto

**UBERLÂNDIA
MAIO DE 2018**

VINÍCIUS MARTINS COSTA MAIA**Impactos na perícia trabalhista judicial pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**

Artigo Acadêmico a ser apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Banca de Avaliação:

Orientador

Membro

Membro

Uberlândia – MG, 25 de maio de 2018.

RESUMO

A presente pesquisa se justifica pela relevância da perícia como instrumento de promoção da justiça e pela importância dispensada à legislação trabalhista e suas alterações para o trabalho do perito. Diante desses apontamentos, o objetivo geral deste trabalho consiste em ressaltar as mudanças provocadas pela Reforma Trabalhista para a função da perícia contábil. Para tanto, realizou-se um estudo descritivo, de caráter exploratório e abordagem qualitativa, fundamentado por pesquisas bibliográficas e documentais. Foram abordados os conceitos da perícia na justiça e as disposições legislativas pertinentes à função do perito contábil em conflitos de relação de trabalho, sobretudo, em observância às mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017. A partir da análise da nova lei, puderam ser constatadas, no âmbito da perícia contábil, modificações relativas à jornada de trabalho, horas extraordinárias, verbas de naturezas indenizatórias e salariais, assim como os valores integrantes da remuneração, cujos cálculos trabalhistas, comumente realizados por peritos para a apuração de haveres, também sofreram interferências. Averiguaram-se também, com o novo entendimento sobre os autônomos e o trabalho intermitente, alterações nos contratos individuais de trabalho, além da possibilidade de extinção do contrato por distrato, pontos fundamentais para o trabalho do perito. Ainda, diante da mudança da contagem de prazos para dias úteis, analisaram-se as alterações processuais pertinentes à prática da perícia, o novo limite para valor dos honorários, a possibilidade de seu parcelamento, a impossibilidade de seu adiantamento e a responsabilidade principal de pagamento pela parte sucumbente e subsidiária pela União.

Palavras-chave: Perícia Trabalhista. Perito Contábil. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The present research is justified by the relevance of the expertise as an instrument of promotion of justice and the importance that the labor legislation and its alterations have for the work of the expert. With this, the general objective is to highlight the changes brought by the Labor Reform to the accounting expertise function. A descriptive, exploratory and qualitative approach was carried out, based on bibliographical and documentary research. In order to do this, the concepts of legal expertise were discussed, discussed the concepts of legislation relevant to the role of the accounting expert in labor relations conflicts and analyzed the changes brought by Law 13467/17. As a result, the changes introduced by the new law in the scope of accounting, altering past understandings related to working hours, overtime, indemnity and salary amounts, as well as the amounts included in the compensation, changing labor calculations commonly carried out by experts for the determination of assets. Changes were also observed in the individual work contracts, with the new understanding about the self-employed and the intermittent work, as well as the possibility of termination of the contract by distract, points that the expert must take into account for his work. In addition, it analyzed the procedural changes pertinent to the practice of the expert, with the change from the count of deadlines to working days, the new limit for value of the fees, the possibility of their installment payment, the impossibility of their advance and the main responsibility of payment by the succumbing party and subsidiary by the Union.

Keywords: Labor Expertise. Accounting Expert. Labor Reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 REFERENCIAL TEÓRICO	3
2.1 Perícia.....	3
2.2 Perícia Trabalhista Contábil Judicial.....	5
3. ANÁLISE DE ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO E SEUS IMPACTOS	8
3.1. Jornada de Trabalho e Horas Extraordinárias	8
3.2. Contratos Individuais de Trabalho	9
3.3. Remuneração.....	11
3.4. Distrato de Contrato de Trabalho	12
3.5. Honorários Periciais	13
3.6. Prazos Trabalhistas.....	14
CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
REFERÊNCIAS	17

1 INTRODUÇÃO

O convívio humano em sociedade, desde seus primórdios, naturalizou-se litigioso, isto é, atravessado por conflitos advindos da simples coexistência em coletividade. Diante disso, buscaram-se formas de dirimir tais situações conflituosas as quais, com o passar do tempo, desenvolveram-se como medidas cada vez mais pacíficas e racionais.

Nesse contexto, tornou-se comum a atribuição da competência para a solução de litígios ao Estado. Esse, representado por juiz competente para analisar os fatos que levaram à demanda do juízo, determina, de maneira imparcial, a melhor solução. Essa análise dos fatos constitui etapa vital para todo o processo jurídico. Trata-se de um procedimento analítico complexo, que pode requerer conhecimentos específicos para o alcance de um posicionamento legítimo. Com isso, nasce a necessidade de alguém especializado para auxílio do juiz: o perito.

A perícia se encontra requerida em um vasto número de processos. Peritos são solicitados conforme as diversas áreas do conhecimento nas quais atuam, dentre as quais se inclui a contabilidade. De maneira ainda mais específica, evidencia-se a perícia contábil trabalhista, que investiga circunstâncias contábeis derivados de relações de trabalho a fim de auxiliar o juízo a ter clareza dos fatos e tomar uma decisão mais justa.

Segundo Hoog (2005, p.167), os principais objetos de perícia contábil na justiça do trabalho são “indenizações de diversas modalidades, litígios entre empregadores e empregados de diversas espécies”. Cabe ao perito contábil, portanto, analisar os fatos relativos às relações de trabalho, incluindo nesse bojo cálculos que apurem verbas relativas a essas relações.

Ademais, faz-se necessário que o profissional da área tenha conhecimentos que vão além da perícia propriamente dita, abrangendo a legislação trabalhista brasileira. Essa, por sua vez, não permanece inalterada com o passar do tempo haja vista sua sujeição às alterações legislativas, como aquelas instauradas pela promulgação da Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista.

Com base no exposto até então, este artigo tem por temática os impactos na perícia contábil judicial trabalhista perante a aprovação da reforma trabalhista pela promulgação da Lei nº 13.467/2017. No contexto de vigência das alterações trazidas pela referida reforma, questiona-se: quais os impactos na perícia judicial contábil provocados pela Lei nº 13.467/2017?

A relevância deste estudo se dá em razão de o mesmo contribuir para o acesso aos conhecimentos sobre possíveis mudanças no trabalho de todos que exercem ou pretendem

exercer a perícia contábil no âmbito trabalhista. A importância desta investigação também decorre do fato de essas possíveis mudanças serem um assunto iminente e praticamente inexplorado na área contábil enquanto objeto de pesquisa.

De forma geral, o objetivo deste trabalho consiste em ressaltar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista para a função da perícia contábil. Como objetivos específicos, pretende-se abordar os conceitos da perícia na justiça e as disposições legislativas pertinentes à função do perito contábil em conflitos de relação de trabalho, sobretudo, em observância às mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017.

A opção por este tema se justifica tanto pela relevância do instituto da perícia para a promoção da justiça quanto pela importância da legislação trabalhista para o devido trabalho do perito. As normas do direito laboral regem as dinâmicas de trabalho e, feridas em qualquer ponto, podem afetar profundamente o objeto de incidência da perícia judicial trabalhista ao alterar os vários aspectos que incluem as relações de trabalho.

Em relação à metodologia utilizada, apoiou-se na intenção investigativa de se realizar uma pesquisa de caráter exploratório, com o intuito de obter mais detalhes sobre o tema abordado, até então pouco explorado na área contábil. Quanto à abordagem, elegeu-se a qualitativa, haja vista a pretensão de se atribuir significado ao assunto pesquisado através da interpretação das leituras realizadas, sem empregar recursos estatísticos para analisar o assunto em questão.

Esse raciocínio vai de acordo com Gil (2002) que afirma que a pesquisa pode ser desenvolvida com a utilização de procedimentos científicos e seguindo uma classificação, por exemplo, quanto a sua natureza, abordagem, procedimento, entre outras técnicas.

Por fim, nos termos citados anteriormente, cabe definir o procedimento técnico utilizado, correspondente à pesquisa bibliográfica, caracterizada pela reunião de fontes secundárias, ou seja, aqueles materiais já desenvolvidos por diferentes autores e publicados como artigos, livros, dissertações, teses e redes eletrônicas (RAUPP; BEUREN, 2006). Assim, foi realizado o levantamento bibliográfico sobre a perícia contábil trabalhista judicial e os possíveis impactos que a aprovação da reforma geram, para dar base à discussão do tema e melhor atingir os objetivos deste trabalho.

Quanto aos instrumentos de coleta de dados, a pesquisa fez uso da coleta documental. Logo, foram utilizadas fontes coletadas por outras pessoas, no caso, materiais já criados e analisados. (MARCONI; LAKATOS, 2003).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Perícia

Segundo Alberto (2002, p.20), a origem histórica exata da perícia “perde-se no turbilhão dos tempos e confunde-se com a própria origem do direito”. Assim, para qualquer análise histórica do tema, é necessário olhar o sujeito ativo da perícia: o perito. Na Índia, há registros milenares do exercício da atividade pericial, onde aqueles pertencentes às castas dominantes da sociedade delegavam o exame do estado das coisas e a própria decisão do conflito àqueles que tinham capacidade para averiguar os fatos.

O instituto da perícia também foi encontrado em outras civilizações da Antiguidade, como a grega e a egípcia (ZANNA, 2007); contudo, foi na Roma Antiga que tal instituto se assemelhou mais aos padrões atuais. Nessa época, existia a figura do *arbiter*, personagem para o qual o magistrado tinha a faculdade de deferir o juízo da causa por ser capaz de, através de seus conhecimentos técnicos, pronunciar-se sobre os fatos, atuando, assim, tanto como perito como juiz (ALBERTO, 2002).

Foi somente nas legislações da era moderna que se viu uma efetiva separação das figuras do juiz e do perito. Isso foi considerado um grande avanço, pois, no contexto da evolução histórica da perícia, passou a não se permitir a entrega da prestação jurisdicional ao profissional que detém o conhecimento específico na área (*Ibid.*). Hoje, a perícia constitui elemento fundamental à promoção da justiça, auxiliando magistrados a decidirem com maior lucidez a partir da visão de um *expert* no assunto, seja ele contábil ou de outra área. Ainda vale ressaltar a existência, além do perito, da figura do assistente técnico, que também contribui para o bom andamento do processo judicial.

Quanto à origem etimológica, a palavra perícia é derivada do latim *peritia*, expressão que na Roma Antiga era usada como sinônimo de conhecimento (HOOG & PETRENCO, 2003). Tal afirmação é reforçada por outros autores: segundo Travasso *et al* (2009), o termo perícia advém do latim *peritia* e significa o conhecimento adquirido pela experiência; por sua vez, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), por meio da NBC TP 01, define que:

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. (CFC, 2015, p.2).

Alberto (2002, p.48) conceitua perícia 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”. Nesse ponto, o autor ressalta que patrimônio e haveres são conceitos que embora análogos são diferentes, uma vez que o segundo consiste na parte do patrimônio de alguém que está, de maneira provisória, incorporada ao patrimônio de um terceiro.

Silva (1994), de maneira mais simplificada, apresenta a prática da perícia como o ramo da contabilidade cujo escopo é a revisão das contas. O estudioso exprime esse conceito à luz do fato de que a perícia não faz nem refaz trabalhos contábeis não realizados tempestivamente, mesmo aqueles que possuam defeitos em face dos princípios contábeis ou vícios em face das determinações legais.

Nesse sentido, o Novo Código de Processo Civil reforça, em seu artigo 464, que a perícia consiste em exame, vistoria e avaliação (BRASIL, 2015). Cabe à perícia contábil, portanto, a verificação de fatos ligados ao patrimônio, podendo abranger praticamente todas as áreas do direito. No Brasil, para o exercício da profissão de perito contábil, são necessários bacharelado em Ciências Contábeis, conhecimentos técnicos necessários, integridade, moral e a devida habilitação no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) do respectivo estado (CRC, 2015).

A devida conceituação da perícia também indica os objetivos da mesma. Por meio de um simples processo de dedução, pode-se afirmar que o objetivo geral da perícia é a constatação, prova ou demonstração da realidade contábil sobre determinado objeto, com intuito de transferir tal informação para uma instancia decisória, seja ela jurisdicional ou não (ALBERTO, 2002). Quanto aos objetivos específicos, faz-se pertinente citar: o exame e a análise do estado do objeto; o esclarecimento e a eliminação das dúvidas suscitadas sobre o objeto; a fundamentação científica do esclarecer técnico.

A NBC TP 01 (CFC, 2015), em suas normas, orienta o perito, antes da realização do trabalho propriamente dito, a planejar suas ações com base nas informações conhecidas sobre o objeto da perícia, estabelecendo a metodologia dos procedimentos a serem aplicados. Os objetivos desse planejamento incluem o conhecimento do objeto e da finalidade da perícia, as condições para cumprimento do trabalho no prazo determinado, a identificação da legislação que será aplicada, entre outros.

Com a apuração dos fatos, o perito deve fornecer o Laudo Pericial Contábil, que é, de maneira resumida, o resultado de seu trabalho. Nesse documento escrito, o perito registra, de forma ampla, o conteúdo da perícia, dissertando sobre seu objeto e os procedimentos necessários para seu trabalho, conforme aponta a NBC TP 01 (CFC, 2015). A mesma norma

também explana a terminologia e os elementos necessários ao laudo a fim de elucidar os objetos da perícia, as diligências, os critérios e a metodologia adotados. Ao final do laudo, o perito disserta, com clareza e precisão, suas conclusões, que indicarão, quando possível, o valor da demanda.

2.2 Perícia Trabalhista Contábil Judicial

Uma das esferas que mais demandam pela perícia contábil corresponde à trabalhista, em especial, a Justiça do Trabalho. Assim, para auxílio nas decisões previstas nesse domínio, torna-se necessário ao perito o conhecimento do Direito do Trabalho. O mesmo pode ser conceituado, conforme Russomano (1997), como o conjunto de princípios e normas que regem as relações de trabalho. Por sua vez, Martinez (2012) define o Direito do Trabalho como o conjunto de regras e princípios que regem a prestação do laboral subordinada, e de maneira excepcional, a autônoma, no âmbito individual ou coletivo, estudando também as derivações jurídicas emergentes.

A partir dessas conceituações é possível entender a perícia contábil em matéria trabalhista. O papel do contador, segundo Zanna (2007), é apresentar os cálculos que quantificam, em moeda corrente, o valor dos direitos oriundos das relações de trabalho. Ou seja, o perito torna líquido o direito confirmado através da lide trabalhista e afere um *quantum debeat*.

O trabalho do contador na perícia trabalhista não se limita em atender somente o juízo. O objeto clarificado pelo trabalho do contador frequentemente influi em outras esferas além da trabalhista, como a fiscal, com o pagamento de Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), e a previdenciária, com os valores que deveriam ser pagos à previdência e o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (ZANNA, 2007). Dentre os objetos mais abordados para quantificação e averiguação pela perícia trabalhista enumerados por Zanna (2007, p.406) estão:

- a. Jornada normal e especial de trabalho;
- b. Hora extra;
- c. Adicional de trabalho noturno;
- d. Adicional de insalubridade;
- e. Adicional de periculosidade;

- f. Descanso Semanal Remunerado (DSR);
- g. Férias e abono constitucional de um terço;
- h. Comissões;
- i. 13º Salário;
- j. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- k. Verbas rescisórias.

Para mostrar a importância do trabalho do perito contador junto à justiça, Neves Júnior *et al* (2014) realizaram um estudo sobre a relevância e a qualidade do laudo pericial contábil na visão dos magistrados do Estado do Rio de Janeiro. Por meio da aplicação de questionários, os pesquisadores averiguaram, de forma geral, uma visão bastante positiva sobre o trabalho pericial. Diante de um dos questionamentos realizados aos magistrados, a saber, o grau de satisfação com o trabalho dos peritos requisitados, 67% responderam estar muito satisfeitos ou satisfeitos, ao passo que se registrou um grau de insatisfação de 0%.

Ainda, para melhor entender o papel do perito nessa área, faz-se necessário separar sua atuação em dois estratos: o processual e o material. No âmbito do processo trabalhista, a perícia se encontra regulamentada de maneira bastante omissa e restrita ao artigo 3º da Lei 5.584/1970, cujo conteúdo define apenas que os exames periciais serão realizados por perito único designado pelo juiz e submetidos a prazos para entrega do laudo (BRASIL, 1970). Assim, a fim de aprofundar na instrumentalidade do processo trabalhista, recorre-se ao artigo 769 do Decreto-Lei nº 5.452/1943, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa espécie normativa afirma que o processo trabalhista, em casos de omissão, será regido pelo direito processual comum (BRASIL, 1943).

No caso previsto pelo decreto-lei explicitado acima, deve-se mobilizar, enquanto documento norteador sobre a perícia, a Lei nº 13.105/2015, denominada Novo Código de Processo Civil (BRASIL, 2015). Esse diploma legal, além de estabelecer prazos e diligências básicas para o trabalho do perito, determina, em seu artigo 473, os elementos que o laudo pericial deve possuir. Dentre eles estão:

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

Em relação à parte material da legislação trabalhista, o trabalho do perito fica assistido, basicamente, pela CLT (BRASIL, 1943) e entendimentos de tribunais, comumente firmados através de súmulas.

O conteúdo desse diploma, assim como o da maior parte dos instrumentos legais, está sujeito a alterações. Como exemplo, cita-se a chamada Reforma Trabalhista, que teve como objetivo modificar as relações trabalhistas e a perícia atuante nesse âmbito, trazendo alterações substanciais na CLT (BRASIL, 2017).

De forma geral, houve mudanças em pontos cruciais do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (BRASIL, 1943) e da Lei nº 6.019/1974 (BRASIL, 1974), que trata sobre as relações de trabalho com vínculo empregatício de caráter temporário. As propostas de mudanças, contudo, são limitadas pelo texto constitucional da Constituição Federal de 1988 (CF/88): a Carta Magna dedica o artigo 7º a dispor sobre as garantias dos trabalhadores, as quais estabelecem direitos mínimos que não podem ser objetos de reforma (BRASIL, 1988).

3. ANALISE DE ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO E SEUS IMPACTOS

3.1. Jornada de Trabalho e Horas Extraordinárias

A Lei nº13.467/2017 (BRASIL, 2017) regulamentou pontos muito importantes no que se refere aos cálculos das horas extras realizadas pelo funcionário. Um desses pontos diz respeito ao tempo que o trabalhador se encontra na empresa, por própria escolha, exercendo atividades particulares. Conforme o novo parágrafo segundo da CLT (BRASIL,1943):

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Com esse trecho, adicionado pela reforma trabalhista através da Lei nº13.467/2017 (BRASIL,2017), nota-se uma regulamentação no tocante às horas extras. Tal disposição visa impedir a contagem dessas horas em lapsos temporais em que o trabalhador realmente não esteja à disposição de seu respectivo empregador. É importante ressaltar que essa alteração trouxe regulamentação contrária ao entendimento passado ao defender a não computação do tempo destinado à higiene pessoal e troca de roupa, salvo quando necessário. Dessa maneira, a título de exemplo, um médico, que deve realizar a higiene e utilizar vestimenta adequada antes de uma cirurgia, teria esse tempo computado como à disposição do empregador, ao contrário de outros tipos de funcionários, como os de escritório, que podem chegar ao trabalho uniformizados (CASSAR; BORGES, 2018).

Existem outros pontos no que toca à duração da jornada de trabalho e horas extraordinárias, como é o caso das horas *in itinere*, conceito formalizado no ordenamento jurídico brasileiro pela Súmula nº90 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (BRASIL,2005). No entendimento firmado pelo tribunal, o lapso temporal de deslocamento do trabalhador da residência até o local de trabalho e o caminho de volta deveria ser computado à jornada de

trabalho, inclusive contado como hora extra, caso o lugar de trabalho seja de difícil acesso ou, não sendo servido de transporte público, o empregador forneça o transporte.

Sobre esse tópico, a Lei 13.467/2017 (BRASIL,2017) trouxe mais uma inovação: adicionou o parágrafo segundo no artigo 58 da CLT (BRASIL,1943). Esse item afirma, contra o então entendimento do TST, a não computação, na jornada de trabalho, do tempo de deslocamento do trabalhador até o efetivo local de trabalho. Há ainda, no artigo 58, parágrafo 2º da CLT, o uso da expressão “efetiva ocupação do posto de trabalho” (BRASIL,1943), a qual sugere que mesmo o tempo dispendido pelo colaborador no deslocamento da portaria da empresa até o lugar de exercício de sua função não deve ser computado à jornada de trabalho, legislando o contrário do entendimento firmado pela Súmula nº429 (BRASIL, 2011) do TST.

Ainda sobre a jornada de trabalho e a Lei 13.467/2017 (BRASIL,2017), observa-se nova disposição acerca do intervalo intrajornada mínimo. Ao alterar a redação do artigo 71, parágrafo 4º da CLT (BRASIL,1943), agora consta:

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Na legislação antiga, constante no Decreto-Lei nº5.452/1943 (BRASIL,1943), o empregador, caso utilizasse da mão de obra de seu colaborador durante o intervalo intrajornada, deveria pagar período correspondente a hora extra, com o devido acréscimo de 50%, no mínimo. Agora, com a vigência da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), o empregador que se encontre na mesma situação descrita deverá pagar, com acréscimo de 50%, apenas o valor que realmente desrespeitou do intervalo. Além disso, a verba a ser paga tem natureza indenizatória e não salarial, a qual embasa os cálculos trabalhistas (ROCHA, 2014, p.14).

Cabe ao perito que pretenda atuar na área trabalhista se atentar para essas mudanças. A jornada de trabalho e as horas extraordinárias realizadas são um quesito de suma importância nos cálculos realizados na apuração de haveres trabalhistas. Isso porque as horas extras são verbas de natureza salarial e, quando exercidas com habitualidade, integram o salário do trabalhador, fazendo-se base de cálculo para valores que são apurados na perícia, como o FGTS, descontos previdenciários, férias e 13º salário, conforme confirma o entendimento do TST através da Súmula nº 45 (BRASIL, 2003).

3.2. Contratos Individuais de Trabalho

As mudanças trazidas pela Lei nº13.467/2017 (BRASIL, 2017) não se restringem apenas ao que concerne a jornada de trabalho dos empregados, mas em relação aos tipos de contratos possíveis de serem firmados entre trabalhadores e as empresas que usufruem de seus serviços. Diante disso, esta seção tem por foco clarificar esse assunto.

Um dos contratos mirados com nova regulamentação se refere ao do trabalhador autônomo, aquele que não goza do vínculo empregatício. Antes da reforma, a Lei nº13.429/2017 (BRASIL, 2017) tinha regulamentado bastante nesse sentido, autorizando a terceirização de todas as atividades da empresa. Nesse contexto, foi adicionado o artigo 442-B à CLT (BRASIL, 1943), afirmando que, uma vez cumpridas as formalidades legais, o autônomo não poderá ser considerado como empregado, mesmo que preste o serviço de maneira exclusiva ou habitual. Com isso, é afastada a ideia de o autônomo poder, eventualmente, pleitear o vínculo trabalhista caso exercesse o serviço com habitualidade, criando uma ressalva ao artigo 3º da CLT (BRASIL,1943), que afirma que é empregado aquele que presta serviço de maneira não eventual.

A reforma trabalhista ainda trouxe, a partir da promulgação da Lei nº13.467/2017 (BRASIL, 2017), o contrato individual de trabalho intermitente, através da alteração do caput do artigo 443, da adição de um terceiro parágrafo a este e do acréscimo do 452-A à CLT (BRASIL, 1943). Em função disso, o trabalho intermitente, que até então não existia na legislação brasileira, foi regulamentado e promoveu a possibilidade de uma prestação de serviços não contínua na qual, através de convocação, o empregador pode dispor do serviço por um tempo determinado na própria convocação e, depois, manter o contrato com períodos de inatividade.

O artigo 452-A, inserido na CLT (BRASIL, 1943), regulamenta o trabalho intermitente e insere algumas normas a serem observadas, como a possibilidade de multa de 50% da remuneração combinada à parte que descumprir o acordo de trabalho, a previsão legal de que o período de inatividade não pode ser computado como tempo à disposição do empregador e a aquisição de férias depois de um tempo de 12 meses, em consonância com o direito a este período de descanso previsto no artigo 7º, XVII, CF/1988 (BRASIL, 1988).

O artigo 452-A ainda regulamenta, em seu parágrafo sexto, as verbas a serem pagas ao final do período de prestação de serviço:

- § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:
- I - remuneração;
 - II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
 - III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e
V - adicionais legais.

As relações trabalhistas trazidas pelos contratos de trabalho recém-citados podem ser alvo de futuras disputas judiciais, e assim, objeto de uma perícia contábil trabalhista. Logo, cabe ao perito ter conhecimento desses contratos e estar atento às novas formas de funcionamento trazidas pela alteração da legislação. Em relação ao autônomo, deve-se saber que não haverá apuração de verbas trabalhistas, como férias com o acréscimo legal, décimo terceiro salário, FGTS, repouso semanal remunerado e outros adicionais legais, como o de insalubridade e periculosidade. Quanto ao contrato intermitente, cabe ao perito entender seu funcionamento, em especial a maneira como são pagas as verbas trabalhistas no final de cada período, o que é considerado tempo à disposição do empregador, e a multa de 50% para a parte que descumprir o acordo de trabalho, para uma possível apuração de haveres.

3.3. Remuneração

Também houve alterações no que toca o conceito de remuneração, a começar pela nova redação do artigo 457 da CLT (BRASIL, 1943), que excluiu qualquer natureza salarial das verbas relativas às diárias de viagem. Isso muda o antigo entendimento existente, que previa que as diárias de viagem somente não possuiriam natureza salarial quando menores ou iguais a 50% do salário (ROCHA, 2014, p57). Com a reformulação, o novo texto legal mudou não só o entendimento de teóricos, como do próprio TST que, em sua Súmula nº 101 (BRASIL, 2005), previa a possibilidade de as diárias de viagem integrarem o salário. O mesmo artigo também afirmou que os abonos e gratificações, mesmo os pagos habitualmente, não integram o salário, ao contrário do entendimento em pré-reforma, que previa que tais verbas possuem natureza salarial em caso de pagamento habitual (ROCHA, 2014, p51). Dessa maneira, o critério da habitualidade deixou de ser fundamental para saber se tais verbas têm ou não natureza salarial.

Outras mudanças foram realizadas na CLT (BRASIL, 1943), como a adição do parágrafo 5º ao seu artigo 458. Esse item versa que valores concedidos a funcionários relativos a assistência médica e afins não integram o salário de contribuição do empregado. De acordo com esse entendimento, essas quantias não ficam sujeitas aos descontos previdenciários, fato que altera o previsto na Lei nº8.212/1991 (BRASIL, 1991), que até então considerava que

poderia haver descontos desse tipo caso esse benefício não abrangesse todos os funcionários da empresa.

No concernente à remuneração, há mais um item que merece ser analisado. Trata-se da alteração do entendimento firmado através da Súmula nº372, inciso I, que previa que, caso o empregador revertisse ao cargo efetivo, sem motivo justo, o empregado ocupante da função de confiança não poderia lhe retirar a gratificação relativa ao cargo caso o mesmo fosse exercido por dez anos ou mais (BRASIL, 2005). Agora, com a vigência da Lei nº13.467/2017 (BRASIL, 2017), esse entendimento não é mais válido, pois a lei prevê que a gratificação relativa à função não deve ser incluída ao salário, como consta o artigo 468, §2º, da CLT (BRASIL, 1943).

Assim, no contexto do novo entendimento legal sobre a remuneração, o perito contábil deve levar em consideração, para futuras apurações de haveres em processos trabalhistas, o fato de a gratificação relativa a exercício de cargo de confiança, mesmo que exercida por mais de dez anos, não deve ser mantida para o trabalhador que não ocupa mais o mesmo cargo. Logo, tanto o salário quanto as outras verbas trabalhistas da qual este é base de cálculo não devem ser apurados com a referida gratificação. Ainda, deve-se levar em conta que, com a alteração legal, os valores relativos à assistência médica, em hipótese alguma, devem ser considerados como salário de contribuição, estando assim isentos de qualquer desconto previdenciário.

Também há o que se atentar em relação às diárias de viagem e aos abonos e gratificações os quais, independente da habitualidade e valor, não podem ter sua natureza considerada como salarial. Decorre daí, o fato de não constituírem base de cálculo para muitos dos objetos da apuração de haveres, como FGTS, férias e décimo terceiro salário.

3.4. Distrato de Contrato de Trabalho

A Lei nº13.467 (BRASIL, 2017) ainda trouxe consigo a possibilidade do distrato em contrato trabalhista. Essa questão se trata da extinção do contrato por vontade de ambas as partes (CASSAR; BORGES, 2018, p.89). O distrato agora consta no artigo 484-A da CLT (BRASIL, 1943) e requer especial atenção em razão de mudar as verbas a serem pagas no final do contrato, prevendo a redução por metade de algumas verbas trabalhista relativas ao fim de contrato e a manutenção do valor integral de outras. Conforme se confirma em texto legal:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas
I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado;
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Com essa alteração, o perito, em seu trabalho, deve observar como se deu a extinção do contrato de trabalho objeto de perícia, uma vez que os haveres a serem apurados dependem de como o contrato se extinguiu. Na modalidade de distrato, as verbas devidas pelo empregador são diferentes, cabendo apenas a metade da multa do FGTS e do aviso prévio previstos na rescisão sem justa causa.

3.5. Honorários Periciais

A reforma trabalhista alterou a lei no que se refere à parte material do direito do trabalho e também a parte processual, em especial, ao que se refere aos honorários periciais. A Lei nº13.467/2017 (BRASIL, 2017) acrescentou quatro parágrafos no artigo 790-B da CLT (BRASIL, 1943), que tratava da perícia. Primeiramente, foi estabelecido que o valor dos honorários fixados pelo juiz deve atender ao limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), e esses valores, apesar de razoáveis, podem não ser compatíveis à complexidade da demanda (CASSAR; BORGES, 2018, p.139). Também foi inserido na legislação a possibilidade de parcelamento dos honorários periciais, hipótese que depende da concordância do perito em questão.

O artigo 790-B, §3º da CLT (BRASIL,1943) também acrescentou à legislação que os honorários de perícia não podem ser alvo de adiantamento, o que vai contra o previsto no artigo 95, *caput*, do CPC/2015 (BRASIL,2015). Logo, essa regra do processo civil não será mais aplicada de maneira subsidiária no processo trabalhista. Em prosseguimento à análise do item, o artigo 790-B ainda estabelece que a parte responsável pelo pagamento dos honorários periciais é a parte sucumbente, mesmo que beneficiária do benefício da justiça gratuita. Nesse sentido, o artigo prevê, em seu quarto parágrafo, que, somente na condição daquele beneficiário que não tiver créditos suficientes para arcar com as custas, o pagamento será feito pela União, ao contrário do que era antes.

3.6. Prazos Trabalhistas

Por fim, cabe a análise da mudança trazida pelos novos artigos 775 e 775-A da CLT (BRASIL, 1943). Esses promovem uma inovação no que se refere à contagem dos prazos processuais, incluindo os relativos à perícia. Basicamente, o que a nova redação do artigo 775 traz é que agora os prazos da justiça trabalhista serão contados em dias úteis, não mais em dias corridos, ou seja, não serão contados os feriados, sábados e domingos. O mesmo artigo ainda menciona que, para contagem do prazo, deve-se excluir o dia do começo e incluir o do vencimento. Quanto ao artigo 775-A, do mesmo diploma legal, ele apenas traz a regulamentação do período de recesso do judiciário, ao suspender os prazos processuais, que incluem os de perícias, entre os dias de 20 de dezembro e 20 de janeiro.

Com as alterações nos prazos trabalhistas, o perito contábil que atua nessa área pode contar com um maior tempo para a realização de seu trabalho. Uma vez que a contagem se dá em dias úteis e não mais corridos, o profissional pode ter mais tempo para a realização de seu trabalho e assim melhorar a qualidade do mesmo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Orientando-se pelo objetivo de ressaltar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista para a perícia contábil judicial, este trabalho foi realizado a partir da análise de dados da legislação aplicável a essa modalidade e em consideração aos seus impactos. Com isso, espera-se ter contemplado as questões norteadoras e complementares colocadas neste artigo, justificadas pela necessidade do perito de se atentar ao novo ordenamento legal, especialmente, diante das alterações da legislação aplicável, a qual trouxe mudanças tanto na análise do objeto da perícia como nos aspectos processuais da mesma.

Os primeiros resultados apurados referem-se à mudança do entendimento relativo à jornada de trabalho e as horas extraordinárias. Nesse ponto, o perito deve considerar que somente será computado como tempo à disposição do empregador o período em que o trabalhador ocupa efetivamente o posto de trabalho, excluído tempo utilizado para atividades particulares. O mesmo raciocínio se mostrou válido com o tempo gasto para deslocamento ao trabalho nas chamadas horas *in itinere*, que não são mais computadas à jornada. Nesses casos, a perícia deve sugerir um número de horas extras diferente do de antes, influenciando em cálculos trabalhistas como FGTS, descontos previdenciários, férias e 13º salário.

Outra novidade se configura como aquilo que agora o perito deve apurar como verba relativa ao tempo trabalhado no intervalo intrajornada obrigatório. Nessa situação, determina-se apenas o valor parcial relativo ao tempo trabalhado, com acréscimo de 50% e natureza indenizatória, ou seja, sem embasar base de cálculo para verbas trabalhistas.

Foram constatadas outras mudanças que interferem na apuração de haveres do perito, destacadamente, no que diz respeito à não integração ao salário das diárias de viagem, ainda que ultrapassem 50% do salário do trabalhado, dos abonos e gratificações, mesmo que pagos com habitualidade, e da gratificação de função de cargos de confiança exercidos a mais de dez anos. Além disso, para fins de cálculos de descontos previdenciários, o perito deve levar em consideração que valores relativos à assistência médica não englobam, em hipótese alguma, o salário de contribuição do trabalhador.

Mais mudanças foram constatadas para a perícia com a nova lei, em especial no que se refere aos contratos de trabalho, que devem ser analisados pelo perito em seu processo pericial. Logo, cabe ressaltar o que mudou em relação ao trabalhador autônomo, cuja eventual apuração de haveres deve ser feita em consideração ao fato de que suas verbas não serão as mesmas do trabalhador com vínculo empregatício, mesmo que realize serviço de maneira habitual e

exclusiva. A perícia contábil, sob luz da nova legislação, também deve levar em conta o contrato de trabalho intermitente, com suas peculiaridades, em especial, a periodicidade com que são pagar as verbas trabalhistas e a multa em caso de descumprimento de acordo de trabalho.

Outra mudança trazida para a perícia foi a necessidade da análise de como se deu a extinção do contrato de trabalho que, com a reforma, pode ser feita pelo distrato. Nessa dinâmica, empregador e empregado concordam em dar fim ao contrato e reduzir as verbas relativas à multa do FGTS e aviso prévio.

Também houve impactos na parte processual da perícia, uma vez que agora os honorários seguem o limite máximo estabelecido pelo CSJT. Os mesmos podem ser parcelados, com anuidade do perito, e não podem ser alvo de adiantamento. A responsabilidade pelo pagamento também foi alterada, uma vez que a parte sucumbente, mesmo com o benefício de justiça gratuita, deve pagar, e, somente em caso de essa parte não possuir créditos suficientes, a União assumirá o pagamento. Além disso, os prazos relativos à perícia foram alterados, sendo contados em dias úteis e suspensos durante o recesso do judiciário.

Por fim, para futuras pesquisas, sugere-se realizar, na área da perícia trabalhista judicial, um estudo de caso sob a égide das mudanças trazidas por este artigo, a fim de verificar, de maneira quantitativa, os impactos trazidos pela reforma trabalhistas sobre a atividade do perito contábil.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia Contábil**. São Paulo: Atlas, 2002.

BRASIL. Código de Processo Civil. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 10 jun. 2017.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 29 jun. 2017.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jul. 2017.

_____. **Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970**. Presidência da República, Brasília, DF, 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5584.htm>. Acesso em: 10 jul. 2017.

_____. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Presidência da República, Brasília, DF, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

_____. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Presidência da República, Brasília, DF, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/18212cons.htm>. Acesso em: 22 mai. 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Presidência da República, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 22 mai. 2018.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 45**. Serviço Suplementar. Brasília, DF, 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-45>. Acesso em: 22 mai. 2018.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 90**. Horas *in itinere*. Tempo de serviço. Brasília, DF, 2005. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 22 mai. 2018.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 101**. Diárias de Viagem. Salário. Brasília, DF, 2005. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-101>. Acesso em: 22 mai. 2018.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 372**. Gratificação de Função. Supressão ou Redução. Limites. Brasília, DF, 2005. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-372>. Acesso em: 22 mai. 2018.

_____. Superior Tribunal do Trabalho. **Súmula nº 429**. Tempo à Disposição do Empregador. Art. 4º da CLT. Período de Deslocamento Entre a Portaria e o Local de Trabalho. Brasília, DF, 2011. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-429>. Acesso em: 22 mai. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Método, 2018.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, **NBC TP 01 – NORMA TÉCNICA DE PERÍCIA CONTÁBIL**. Disponível em:
<<http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTP01.pdf>>. Acesso em: 21 mai. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HOOG, Wilson Alberto Zappa; PETRENCO, Solange Aparecida. **Prova Pericial Contábil**. Curitiba: Juruá, 2003.

HOOG, Wilson Alberto Zappa. **Prova Pericial Contábil**. 4. ed. Curitiba: Juruá, 2005.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NEVES JÚNIOR, I. J. D.; CERQUEIRA, J. G. M.; GOTTARDO, M. D. S. P.; BARRETO, M. D. Perícia Contábil Judicial: a relevância e a qualidade do laudo pericial contábil na visão dos magistrados do Estado do Rio de Janeiro. In: **Pensar Contábil**, v. 16, n. 59, p. 49-57, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/31237/pericia-contabil-judicial--a-relevancia-e-a-qualidade-do-laudo-pericial-contabil-na-visao-dos-magistrados-do-estado-do-rio-de-janeiro>>. Acesso em: 29 mai. 2017.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2006.

ROCHA, Gisele Mariano da. **Cálculos Trabalhistas**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

RUSSOMANO, M. V. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Juruá, 2002.

SILVA, Luiz Gustavo Cordeiro da. A Perícia Contábil no Brasil. In: **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, ano XXIII, n.90, p.20-29, dez. 1994.

TRAVASSOS, S.; ANDRADE, M. Perícia Contábil: Uma abordagem Influencial do Laudo na Decisão Judicial. In: **Revista Tema**. Campina Grande, v. 8, n. 12, 2009. Disponível em: <<http://revistatema.facisa.edu.br/index.php/revistatema/article/view/27>>. Acesso em: 23 mai. 2018.

ZANNA, Remo Dalla. **Prática de Perícia Contábil**. 2. ed. São Paulo: IOB, 2007.