

PERÍCIA CONTÁBIL: ELABORAÇÃO DE CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA EM PROCESSO DE RECLAMATÓRIA TRABALHISTA

*Diulia Figueiredo¹
Rodrigo Rabuske²*

RESUMO

O presente artigo objetivou elaborar cálculos de liquidação de sentença em um processo de reclamatória trabalhista da comarca de Cruz Alta - RS. A metodologia aplicada caracteriza-se como descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa. O procedimento de coleta de dados apresenta-se de forma documental, partindo da leitura meticulosa do processo judicial, análise das decisões proferidas, e findando com a execução dos cálculos periciais trabalhistas de acordo com as normas técnicas de contabilidade. A análise foi realizada através de planilhas em Excel, onde foram apurados o saldo e valor correspondente das horas extras 50% e 100%, o reflexo do 13º salário e as férias sobre tais. Também se calculou o valor devido do auxílio alimentação e do intervalo intrajornada, apurando a diferença do FGTS mais multa de 40%. Os resultados apontam que as reclamadas Safe Vigilância LTDA e Vigilância Guard S.A devem ao reclamante João da Silva o montante de R\$ 14.875,60, referente às verbas trabalhistas recalculadas com base nas decisões judiciais proferidas. Destaca-se que os dados pessoais das partes foram preservados, sendo utilizados dados fictícios no estudo.

Palavras-chave: Perícia Contábil. Cálculos de Liquidação. Reclamatória Trabalhista.

ABSTRACT

This article aimed to elaborate calculations of sentence settlement in a process of labor claim of the district of Cruz Alta - RS. The applied methodology is characterized as descriptive, with a quantitative and qualitative approach. The data collection procedure is presented in a documentary way, starting from the meticulous reading of the judicial process, analysis of the decisions given, and ending with the execution of the labor expert calculations in accordance with the technical standards of accounting. The analysis was performed through excel spreadsheets, where the balance and corresponding amount of overtime 50% and 100% were calculated, the reflection of the 13th salary and the vacation on such. The amount due to the food aid and the intraday interval was also calculated, calculating the difference of the FGTS plus a 40% fine. The results indicate that the claimed Safe Vigilância LTDA and Vigilância Guard S.A. owe the plaintiff João da Silva the amount of R\$ 14,875.60, referring to the labor funds recalculated based on the court decisions given. It is noteworthy that the personal data of the parties were preserved, and fictitious data were used in the study.

Key-words: Accounting Expertise. Settlement Calculations. Labor Claim.

1. INTRODUÇÃO

¹ Graduanda em Ciências Contábeis da Faculdade Dom Alberto, e-mail diuliafig@gmail.com.

² Especialista em Auditoria e Perícia e MBA em Finanças Empresariais, professor da Faculdade Dom Alberto, e-mail rodrigo.rabuske@domalberto.edu.br

A população brasileira cresce gradualmente e com a pressão dos sindicatos, da sociedade, avanços na medicina e estudos sobre como melhorar o desempenho do trabalhador, os governos acabam sendo pressionados a instituir melhores condições de trabalho, conferindo mais direitos trabalhistas. Entretanto, de acordo com Hasbun, Lima e Borges (2017) quando começam a surgir discordâncias, entre empregado e empregador, torna-se necessário recorrer à via judicial para resolver a questão. Além do mais, a carência de órgãos oficiais de mediação, faz crescer o número de processos em tramitação nos cartórios das varas e comarcas de todo o País.

A perícia contábil trabalhista é uma grande aliada da justiça, portanto, o trabalho realizado pelo perito contador é de grande responsabilidade. Assim, surge cada vez mais, a necessidade de termos bons profissionais, pois os processos trabalhistas envolvem divergências entre partes, que na maioria das situações discutem numerários elevados. De acordo com Cruz et al (2016), a importância da perícia contábil está cada vez mais ampliada e justificada, pois ela surge exercendo um papel fundamental como instrumento de cidadania, orientando a tomada de decisão do juiz e amparando o judiciário quanto a resolução dos litígios através do seu entendimento técnico-científico.

De acordo com Ornelas (2011) e Zanna (2017), o contador pode atuar em diversas áreas como a trabalhista, criminal, cível, previdenciária entre outras. E, para a realização do trabalho pericial o mesmo deve estar legalmente habilitado e ter sua inscrição no Cadastro Nacional de Peritos Contadores. Além disso, deve ter nível aprofundado de conhecimentos sobre a matéria em discussão, uma vez que o profissional elabora um laudo pericial contábil ou parecer pericial, em conformidade com o que dispõe o Novo Código de Processo Civil e as Normas Brasileiras de Contabilidade, em especial a NBC TP 01 – Perícia Contábil.

Os processos de reclamações trabalhistas estão ligados há duas situações: as evidências de convergências nos contratos de trabalho por parte do empregador, onde, a perícia contábil deverá mensurar os valores devidos ao empregado; e, as ações que requer as análises das condições patrimoniais e econômico-financeiras da organização em questão. Todavia, ainda é notório o receio que os colaboradores possuem ao reclamar seus direitos (MELO, 2017).

Conforme demonstrado no artigo de Ricardo Jahn (2017) na revista do TRT, é perceptível que se ampliou o número de processos trabalhistas, sendo que de 2015

para 2016, houve um aumento de 3,65% nas Varas do Trabalho, isso devido à presença do famoso “jeitinho” brasileiro para o descumprimento das obrigações sociais, econômicas e morais. Desta maneira, o estudo de Irene Caires da Silva, Mári Ângela Pelegrini (2017) e Paulo Cordeiro de Mello (2013), validam a relevância da perícia contábil e sua indispensabilidade, no auxílio para os magistrados trabalhistas no resultado efetivo da ação, evidenciando de forma mais prática e objetiva os principais procedimentos técnicos da perícia contábil.

Cumprir destacar que os trabalhadores estão cada vez mais se inteirando sobre seus direitos, conseqüentemente, a procura pelo judiciário e por perícias trabalhistas também vem aumentando, obrigando cada vez mais o magistrado a nomeação de peritos contábeis, devidamente qualificados e de confiança do juízo, na execução dos processos trabalhistas. Diante do exposto, o presente estudo visa responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual a contribuição da perícia contábil como meio de prova na execução de cálculos de liquidação em processo de reclamatória trabalhista?

Ao encontro ao objetivo geral buscou-se verificar a contribuição da perícia contábil na execução de cálculos de liquidação em processo de reclamatória trabalhista, desta maneira, os objetivos específicos baseiam-se em acessar o processo e realizar a leitura minuciosa e pormenorizada dos autos, apresentar conceitos sobre perícia contábil e verbas trabalhistas, organizar os critérios de sentença, levantar as informações sobre as verbas a serem calculadas e assim executar os cálculos trabalhistas de liquidação de sentença de acordo com as normas técnicas do Conselho Federal de Contabilidade, especialmente a NBC TP 01 (R1) de 2020.

O presente estudo possui uma alta contribuição acadêmica para quem deseja conhecer mais sobre a área, proporcionando o aprofundamento dos estudos teóricos, dos valores essenciais e da legislação trabalhista. Como também, possibilita a vivência prática, uma vez que o objeto em estudo foi um processo em tramitação, onde se procedeu e se aplicou os procedimentos da atividade pericial. Este estudo também se demonstra relevante para demonstrar a importância do trabalho pericial aos magistrados e advogados, na medida em que auxilia na tomada de decisão e na liquidação dos julgados.

Logo, esse artigo encontra-se estruturado em cinco tópicos. Inicialmente, apresenta-se a introdução, a fim de destacar o tema, problema, objetivos e justificar

a pesquisa. Em seguida, o referencial teórico, seguido da metodologia aplicada e, a análise e descrição dos dados. Por fim, evidenciam-se as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico abordam-se os assuntos referentes à abrangência da contabilidade, trazendo os principais conceitos pertinentes à perícia contábil, requisitos do laudo pericial contábil, e os aspectos principais quanto à Justiça do Trabalho e as verbas trabalhistas.

2.1 Perícia Contábil

A perícia contábil é a aplicação do conhecimento humano, que tem como finalidade desvendar o que não está evidente, ou seja, mostrar o que não está claro quando se está analisando ou julgando algo entre duas ou mais partes. Sendo assim, quando surgem situações litigiosas os envolvidos almejam a melhor solução da questão, onde quando necessário o perito é requisitado, não para que decida algo, mas para que, simplesmente, contribua para o julgamento (COSTA, 2017; CREPALDI, 2019).

Segundo a NBC TP 01 (R1) (2020) a perícia contábil constitui o conjunto de procedimentos técnico-científicos destinados a levar à instância decisória elementos de prova necessários a subsidiar à 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. Para Guedes (2011) ela se caracteriza como uma área da contabilidade, que é muito comum no poder judiciário, pois em determinados litígios, torna-se necessário à opinião do perito contador para que ele possa analisar a coerência das informações contábeis apresentadas ao longo do processo.

Neste sentido, Ornelas (2011) destaca que a perícia contábil se inscreve num dos gêneros de prova pericial, ou seja, é uma das provas técnicas à disposição das pessoas naturais ou jurídicas, e serve como meio de prova de determinados fatos ou de questões patrimoniais. Tanto no aspecto qualitativo, quanto no quantitativo, e ainda o observa em situações estáticas e dinâmicas; portanto, quando se relaciona a perícia contábil a fatos ou questões patrimoniais, é evidente que sempre irão referir-se a determinado patrimônio ou parcela.

Este meio de prova caracteriza-se por sua importância no auxílio do juízo, pois é através dela que se atinge a finalidade do processo, que é entregar a cada um o que é seu por direito, principalmente quando da existência de cálculos muito complexos e que fogem ao entendimento dos juízes. Seu propósito é ser prova nos ordenamentos institucionais (PELEGRÍNI E SILVA, 2017; SANTOS, 2012).

O direito brasileiro entende que prova é a demonstração jurídica da verdade de um fato. O Novo Código de Processo Civil, que vigora desde março de 2016, em seu art. 464 afirma que a prova pericial consiste em procedimento de perícia, consistindo em exame, vistoria ou avaliação. Onde, o juiz indeferirá a perícia quando: a prova do fato não depender de conhecimento especial de técnico, for desnecessária em vista de outras provas produzidas ou a verificação for impraticável (LEI Nº 13.105/2015).

Todavia, de acordo com Frizon et al (2015), a prova pericial fundamenta-se por documentos escriturais e fatos ocorridos, buscando demonstrar a realidade dos fatos que causaram o conflito entre as partes, mediante análise e utilização dos métodos técnicos aceitáveis do perito contador. Contudo, cabe ao perito trabalhar com base em fatos, que permitem maior credibilidade na opinião emitida por ele.

Ressalta-se ainda que de acordo com NBC TP 01 (R1) de 2020, a perícia deve ser planejada com cautela, atentando aos prazos, principalmente aos estabelecidos por lei referente ao laudo e parecer, ao conhecimento sobre os fatos relatados na ação, a necessidade de diligências, a consulta a livros e documentos, a natureza, a conveniência e a dimensão dos procedimentos aplicados. Assim que realizado o planejamento e formalizada a diligência, é chegado o momento de iniciar os exames e as verificações contábeis planejados, através do laudo pericial contábil, conforme abordado no tópico seguinte.

2.2 Laudo pericial contábil

O laudo pericial contábil é o instrumento do perito contador para auxílio do convencimento do juiz. Para Neves Junior et al (2014) é através dele, que o perito contador deve apresentar suas conclusões sobre o assunto objeto da discussão entre as partes, transmitindo ao juiz suas impressões técnicas e científicas sobre os fatos postos a sua apreciação, registrando suas respostas aos quesitos, seus raciocínios e suas conclusões.

Portanto, consiste na formalização do trabalho desenvolvido pelo perito judicial e deve conter a apresentação escrita das análises técnicas de questões levantadas e que são objeto da perícia, bem como as conclusões técnicas que devem auxiliar o juiz na formação de sua convicção, no esclarecimento de dúvidas ou para outros fins (MELLO,2013).

Contudo, o laudo pericial pode ser elaborado em cumprimento à determinação judicial, arbitral, ou ainda por força de contratação. No primeiro caso, surge o laudo pericial contábil judicial. Nos demais, surge o laudo pericial contábil extrajudicial, um por solicitação de Tribunal Arbitral, outro em decorrência de contrato. Terminadas as operações de averiguação e coleta das informações, dos documentos necessários, é chegado o momento de elaboração do laudo pericial contábil, podendo ser entendido sob dois aspectos: pela materialização do trabalho pericial desenvolvido pelo perito e pela própria prova pericial (ORNELAS, 2017).

Os procedimentos periciais contábeis visam fundamentar o laudo e o parecer pericial e também abrangem, total ou parcialmente, segundo a natureza e a complexidade da matéria, exame, vistoria, indagação, investigação, arbitramento, mensuração, avaliação e certificação (NBC TP 01 (R1), 2020).

Além disso, segundo a Crepaldi (2019) o laudo pericial precisa conter, pelo menos, os seguintes elementos: a identificação do processo e das partes; resumo do objeto da perícia; resumo dos autos; metodologia usada no trabalho e seus esclarecimentos; relato das diligências; reprodução dos quesitos e suas respostas no laudo pericial; quesitos do parecer técnico e suas respostas; conclusão; termo de encerramento, com os anexos e apêndices; por fim, a assinatura do perito do juízo junto ao registro profissional.

Logo, o laudo é a junção das informações coletadas pelo perito em suas vistorias, investigações, arbitramento, indagações e exames praticados, que após uma análise com base em seu conhecimento técnico e científico, irá auxiliar o entendimento entre as partes. O laudo tem que ser assinado e rubricado pelo perito, pois será incluído nos autos do processo (MENDES, 2012).

Sobretudo, de acordo com Neves Júnior et al. (2014), vale lembrar que o laudo pericial é uma prova muito importante, mas é uma prova a qual o perito contador deve seguir os critérios e padrões que foram sistematizados pelo Conselho Federal de Contabilidade em diversas resoluções que regulamentam o exercício da função de perito contador e, como toda a prova, se sujeita à apreciação do juiz, que

pode levá-la em consideração integralmente, parcialmente ou pode até mesmo descartá-la se entender que a mesma não se prestou para instruir seu entendimento.

Por fim, para Silva e Pelegrini (2017), o processo de elaboração de um laudo pericial, possibilita ao perito ampliar seu campo de atuação, na medida em que se esforça para a apresentação de um laudo claro, moderno e diferenciado, possibilitando assim, sua indicação para outros magistrados. Diante do exposto, apresentam-se no próximo tópico as principais considerações sobre a Justiça do Trabalho onde se julga as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Também se discorre sobre as principais verbas indenizatórias e verbas remuneratórias.

2.3 Justiça do Trabalho e as verbas trabalhistas

Enfatizando a importância da perícia contábil dentro do processo trabalhista, elas abordam questões como, insalubridade, periculosidade e também acidente de trabalho. Em virtude da presença de conflitos nas relações trabalhistas entre empresas e empregados tem aumentado muito o número de pessoas que procuram os tribunais, a fim de solucionar, judicialmente as suas disputas, o que demanda o trabalho dos peritos como colaboradores sociais (CRUZ et al, 2016).

Neste âmbito, a Justiça do Trabalho foi criada para conciliar os interesses do capital e do trabalho, mas na sua vivência prática foi além disso e tomou o trabalhador como sujeito de direito e preocupou-se, efetivamente, com a proteção de sua saúde e com a elevação de sua condição social. E, quando se pensa na ampliação da competência da Justiça do Trabalho, para julgar conflitos de trabalho em geral, parte-se do pressuposto de que nos dias presentes, diante das diversas formas tecnológicas de produção, torna-se muito difícil a identificação plena do empregado típico, aquele previsto na CLT, que presta serviços de forma não eventual, subordinada e remunerada a um empregador (MAIOR, 2005).

Desta forma, a CLT, considera empregador a empresa que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Sendo o empregador quem possui o poder hierárquico, pois cabe a ele, organizar, administrar e controlar o que acontece dentro da empresa. Além disso,

entende-se como empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob o comando deste e sob pagamento.

Nesse porvir, o salário é o valor devido ao empregado pela prestação de serviços em decorrência de seus trabalhos (SABINO E CUNHA, 2016; CLT, ART.457). Os adicionais de insalubridade e periculosidade, onde as operações insalubres são aquelas que, por seus métodos de trabalho, expõe os empregados a agentes nocivos à saúde. O adicional de insalubridade possui, conforme os riscos, grau máximo de 40% (quarenta por cento), grau médio de 20% (vinte por cento) e o mínimo de 10% (dez por cento) do salário mínimo da região. Já as atividades perigosas, são aquelas que expõe o trabalhador a inflamáveis, explosivos e energia elétrica; segurança de pessoas ou patrimônios, assegurando ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário.

No que tange às horas extras, o art. 59 da CLT, estipula o acréscimo máximo de duas horas de trabalho diário. A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. Quanto ao 13º salário, a Constituição em seu art. 6º cita que ele será pago pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano e, proporcionalmente, ao tempo de serviço do empregado na empresa, considerando-se a fração de 15 (quinze) dias de trabalho como mês integral (JUNIOR, 2012).

A CLT menciona em seu art. 134, que as férias serão concedidas em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos. Nota-se que a CLT usa o termo “remuneração” em vez de simplesmente “salário”. A partir dessa informação, entende-se que os adicionais recebidos no mês também são devidos nas férias (REITER, 2014).

Assim, as verbas são divididas em verbas indenizatórias e verbas remuneratórias. Sendo que as indenizatórias, são para pagamentos de indenizações ao trabalhador que possua alguma desvantagem no trabalho ou que tenha sofrido algum dano. As remunerações são utilizadas para se referir aos valores pagos pelo serviço prestado, como uma retribuição ao trabalhador. Por conseguinte, concluída a abordagem do referencial teórico, na sequência do presente estudo apresenta-se a metodologia utilizada na pesquisa.

3. METODOLOGIA

O método científico é de acordo com Reiter (2014) uma doutrina da investigação, que busca encontrar soluções para determinado problema. Em relação aos procedimentos metodológicos encontram-se delineamentos, os quais possuem ocupação importante na elaboração da pesquisa, que as tratam da forma como é estruturado o problema de pesquisa. Resumidamente, é a forma de apresentação do problema de pesquisa para a busca das respostas aos problemas.

A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva, pois possibilita o estudo, a análise, os cálculos, e a interpretação dos fatos, sem que haja interferência do pesquisador, assim como ocorre nas pesquisas mercadológicas e de opinião (CARVALHO et al, 2019). Em relação à abordagem, caracteriza-se por ser quantitativa e qualitativa, uma vez que busca averiguar através de números, métricas e cálculos matemáticos, ao mesmo tempo que está seguindo o que orienta a legislação.

O procedimento de coleta de dados apresenta-se de forma documental, pois segundo Carvalho et al (2019), embora este tipo de pesquisa seja semelhante à bibliográfica, difere dela por fazer uso de materiais ainda não estudados. Devido a isso, o pesquisador tem a vantagem de ir direto à fonte, sem que haja a possibilidade de reproduzir algum erro ou uma análise precipitada, como pode ocorrer na bibliográfica. Desta maneira, se tem como finalidade examinar a execução dos cálculos de liquidação de sentença de um processo de reclamação trabalhista, da Justiça do Trabalho da Comarca de Cruz Alta – RS, e para isso, foram realizados levantamentos e análises do conteúdo do processo, onde o autor requer seus direitos há verbas trabalhistas durante o período de sua contratualidade, de janeiro à setembro de 2017.

Nesse contexto, o estudo parte do princípio do acesso aos autos, em que se realizou a leitura metódica do processo judicial. Visando identificar as particularidades do litígio elaborou-se um resumo do processo e das decisões proferidas. Por conseguinte, para fundamentar a pesquisa foi realizada uma revisão bibliográfica da literatura existente, verificando a contribuição de diversos autores sobre o tema através de livros, revistas eletrônicas, artigos científicos, blogs e demais materiais disponíveis.

Já em relação aos procedimentos periciais, optou-se por utilizar o exame dos autos, a indagação dos fatos da lide, assim como o arbitramento para a determinação dos valores e quantidades, além da certificação. Sendo assim, após analisadas as provas anexadas, iniciou-se a estruturação dos cálculos, resolvendo o objeto da lide e estruturando o resumo de liquidação de sentença, de acordo com as normas técnicas de contabilidade. De antemão, destaca-se que os dados pessoais utilizados são fictícios, com intuito de preservar a identidade das partes, visando identificar as particularidades do litígio.

Desta forma, elaborou-se uma planilha para análise dos dias trabalhados, bem como folgas e feriados durante o período aquisitivo, levantou-se o histórico de evoluções salariais e analisaram-se todos os recibos de pagamento anexados aos autos. Após todas as informações iniciais analisadas e calculadas, através de planilhas em Excel, calculou-se o saldo e valor correspondente das horas extras 50% e 100%, o reflexo do 13º salário e as férias sobre tais. Dando continuidade à análise, se realizou o levantamento do auxílio alimentação e intervalo intrajornada devido, bem como os cálculos dos mesmos. Também se realizou a apuração da diferença do FGTS mais a multa de 40%, e, por fim, elaborou-se um resumo dos cálculos de liquidação efetuados.

Assim, uma vez apresentado o referencial teórico e realizadas as considerações quanto à metodologia aplicada, passa-se a versar sobre a descrição e análise dos dados através da execução dos cálculos de liquidação de sentença em ação trabalhista que tramitou na Justiça do Trabalho da Comarca de Cruz Alta – RS.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

O processo judicial analisado trata de ação trabalhista que tramitou na Justiça do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. No processo em apreciação, a perícia contábil foi solicitada na fase de liquidação com o objetivo de apurar os valores das reparações trabalhistas da demissão sem justa causa do reclamante João da Silva em desfavor das reclamadas Safe Vigilância LTDA e Vigilância Guard S.A. Desta feita, em um primeiro momento apresenta-se a análise processual para melhor delinear a ação judicial e as decisões proferidas.

4.1 Análise processual

O processo trata-se de uma reclamatória trabalhista, onde o reclamante, João da Silva, alega que laborava como auxiliar de segurança em um posto de combustível no turno da noite, nas empresas Safe Vigilância LTDA e Vigilância Guard S.A, simultaneamente, pois as reclamadas são de titularidade dos mesmos proprietários. João, fora contratado em janeiro de 2017, sendo demitido, sem justa causa, em setembro do mesmo ano.

Na inicial, o autor alegou que os réus integram o mesmo grupo econômico e que ele era incumbido de vigiar todo o perímetro do posto de combustível, zelando pelo patrimônio privado, pelas cargas e veículos que ali se encontravam e por isso, sustentou que exerceu funções inerentes ao cargo de vigilante. Postulando assim, as diferenças salariais decorrentes da observância do salário base devido aos vigilantes, conforme previsto em normas coletivas, de reflexos em diversas parcelas.

Em relação às horas extras, o reclamante sustentou que em dois dias da semana realizava jornada superior a oito horas, sem receber pelas horas extras trabalhadas e que não fruía o intervalo intrajornada. Asseverou ainda, que o labor aos domingos e feriados não era remunerado em dobro. Sobre o auxílio alimentação, o reclamante disse que embora tenha trabalhado igualmente ou superior a 8 horas, não recebeu nenhum valor a título de vale alimentação. Quanto ao adicional pela troca de uniforme, o reclamante alegou que não recebeu adicional durante o período de contrato.

No que se refere ao adicional de periculosidade, o autor solicitou o pagamento da diferença de adicional, com respectivos reflexos. Por derradeiro, postulou o pedido de assistência judiciária gratuita e, em relação aos honorários de sucumbência, o reclamante postula honorários advocatícios.

Na contestação, as reclamadas afirmaram que o reclamante foi contratado pela empresa Safe Vigilância LTDA, e que os serviços prestados foram unicamente em favor desta, não tendo exercido qualquer função dentro da empresa Vigilância Guard S.A. Alegaram ainda que ele exercia a função de auxiliar de segurança e não de vigilante recebendo salário de acordo com o cargo exercido e que sempre que houve a realização de horas extras, ele fora devidamente pago ou compensado.

Quanto ao intervalo intrajornada, contestam argumentando que era fruído regularmente conforme comprovado nos cartões pontos, quando exceções, era devidamente remunerado. Já em relação ao vale-alimentação, alegam que o autor

trabalhava dentro do período de seis horas diárias, não fazendo jus ao benefício e tão pouco direito ao adicional da troca de uniforme. Em razão da petição de AJG, as reclamadas corroboram que não há nos autos prova alguma da efetiva necessidade do autor que justifique a concessão do benefício da assistência judiciária gratuita, circunstância esta que por si só impõe o seu indeferimento.

Após a apresentação das alegações na inicial e na contestação, a sentença foi reconhecida e declarada pela existência do grupo econômico entre as reclamadas. Porém, foram indeferidos os reflexos em adicional noturno, o enquadramento do autor como vigilante, a litigância de má-fé, o benefício da assistência judiciária gratuita e o adicional pela troca de uniforme, sendo assim, já que o reclamante não exercia a função de vigilante, não houve razão para fazer jus ao adicional de periculosidade no percentual de 30%. Por derradeiro, a juíza condenou o reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência em favor dos advogados da parte ré, no valor de R\$ 1.212,35, de acordo com os critérios acima estabelecidos.

Todavia, diante dos pedidos que foram expostos por João da Silva contra Safe Vigilância LTDA e Vigilância Guard S.A. a magistrada deferiu, de maneira solidária, as seguintes reparações trabalhistas: Horas extras, 50% e 100% com reflexos, pela média física, em férias proporcionais com acréscimo de 1/3, décimos terceiros salários e FGTS com acréscimo de 40%. A remuneração em dobro dos feriados laborados, com devidos reflexos, bem como o auxílio-alimentação relativo a todos os meses da contratualidade e os honorários de sucumbência em favor dos advogados da parte autora no valor de R\$ 1.627,23.

Após a sentença proferida, o autor João da Silva, apresentou um recurso ordinário, onde se requereu deferimento da gratuidade de justiça, deferimento do seu enquadramento como vigilante e as respectivas diferenças salariais e adicional de periculosidade. As reclamadas solicitaram a improcedência desse recurso, baseando-se que fora comprovado que o reclamante foi contratado para o cargo de auxiliar de segurança, recebendo o salário de acordo com sua categoria.

Os magistrados da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região por maioria acordaram, pelo provimento parcial ao recurso do reclamante para deferir o benefício da gratuidade de justiça. Diante do exposto, após a procedência parcial das alegações de João da Silva, apresenta-se no próximo tópico a execução

dos cálculos de liquidação de acordo com as decisões proferidas em primeira e segunda instância judicial.

4.2 Execução dos cálculos de liquidação de sentença

Para fins de resolução dos cálculos de liquidação de sentença em fase do litígio em estudo, em conformidade com o deferimento formulado pelo Juíza, efetuou-se os cálculos de vale alimentação, horas extraordinárias e reflexos em DSRs (incluindo sábados, domingos e feriados) e acrescido deste, reflexos em férias + 1/3, 13º salário e no FGTS. Assim como, a indenização pela supressão do intervalo intrajornada, os juros contados a partir da data da autuação da ação e correção monetária devida a partir do mês subsequente ao vencido, nos termos da Súmula 381 do TST e recolhimento das contribuições previdenciárias.

De primeiro momento, fora necessário realizar o levantamento dos dias trabalhados, separando por dias úteis, sábados, domingos e feriados para efetuar os cálculos, já que o autor laborava com carga horária distinta de acordo com os dias da semana. Sendo assim, fora considerado o calendário de 2017, constando como pontos facultativos, nos dias 28/02, 14/04, 21/04 e 01/05, conforme se apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Levantamento dos Dias Úteis e Descanso Semanal

2017		DIAS TRABALHADOS	DIAS ÚTEIS	SÁBADOS	DOMINGOS E FERIADOS
		JANEIRO	2	2	0
FEVEREIRO	15	15	4	5	
MARÇO	18	18	4	4	
ABRIL	16	16	5	5	
MAIO	19	19	4	4	
JUNHO	17	17	4	4	
JULHO	17	17	5	5	
AGOSTO	19	19	4	4	
SETEMBRO	1	1	1	1	

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao longo do processo, a carga horária cumprida pelo reclamante foi questionada e devido à falta de provas comprobatórias, as folhas ponto anexadas foram desconsideradas pela Ilma. Juíza. Dessa forma, deferiu-se que o autor, laborava de segundas a quintas-feiras das 22h30 às 06h30, ou seja, 8 horas diárias, e nos sábados, domingos e feriados das 21h às 7h, trabalhando 10 horas diárias, durante o período de 30/01/2017 a 04/09/2017, totalizando praticamente oito meses, conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Jornada de Trabalho

Admissão:	30/01/2017	Índice Hora Noturna Reduzida (60 minutos/52,5 min)		
Demissão:	04/09/2017	1,142857143		
	Período		Horas Trabalhadas (HT)	Horas Noturnas Trabalhadas (Índice)
Segunda a Quinta	22:30	06:30	8,00	9,14
Sábados	21:00	07:00	10,00	11,29
Domingos e feriados	21:00	07:00	10,00	11,29

Fonte: Elaborado pela autora.

Entretanto, para fins de cálculo foi considerado o valor da hora noturna reduzida, conforme permitido pela legislação. A hora normal tem a duração de 60 minutos e a hora noturna, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos e conforme demonstrado, o autor laborava todos os dias úteis somente em horário noturno, já em fins de semana e feriados parte de sua jornada era considerada horário noturno.

Cabe destacar também, de acordo com a Tabela 2, que de segundas a quintas-feiras, às 8 horas diárias trabalhadas pelo autor passaram a valer 9,14 horas (8 horas diárias noturnas, multiplicadas pelo fator da hora noturna reduzida 1,142857143) e nos sábados, domingos e feriados suas 10 horas diárias trabalhadas, passaram a valer 11,29 horas (1 hora equivalente à hora normal, mais 9 horas diárias noturnas, multiplicadas pelo fator da hora noturna reduzida 1,142857143).

Nos termos estabelecidos na convenção coletiva de trabalho 2017/2018, especificamente, na cláusula terceira, sobre o salário dos auxiliares de serviços patrimoniais, em decorrência do aumento do percentual do “adicional de risco” e da alimentação, o valor salarial permaneceu inalterado. Assim, elaborou-se a Tabela 3, respeitando tais determinações.

Tabela 3 - Evolução Salarial

Evolução Salarial			
		Salário Base (R\$)	Valor Hora (R\$)
2017	JANEIRO	1.111,00	5,05
	FEVEREIRO	1.111,00	5,05
	MARÇO	1.111,00	5,05
	ABRIL	1.111,00	5,05
	MAIO	1.111,00	5,05
	JUNHO	1.111,00	5,05
	JULHO	1.111,00	5,05
	AGOSTO	1.111,00	5,05
	SETEMBRO	1.111,00	5,05

Fonte: Elaborado pela autora.

Um dos pontos cruciais do processo analisado é a realização do trabalho extraordinário, ou seja, aquele que é realizado além 8ª hora diária e 44ª hora semanal de trabalho. E, para que esses cálculos fossem possíveis, realizou-se um levantamento do salário bruto do autor, baseando-se nos contracheques anexados ao processo, conforme apresentado na Tabela 4. Cabe destacar que o contracheque é o documento que registra o salário de um trabalhador, servindo como certificado de que a pessoa é realmente empregada naquela empresa e, por vezes, como comprovante de renda, já que ele traz as informações combinadas no contrato de trabalho, a exemplo: salário bruto e os benefícios, bem como, os descontos obrigatórios que a empresa realiza em seu nome.

Tabela 4 – Recibos de Pagamento

RECIBOS DE PAGAMENTOS EM (R\$)	ABRIL A SETEMBRO	15%								
	JANEIRO A MARÇO	10%	20%		8%		8%			
	Salário Base	Periculosidade	Noturno	DSR Noturno	Salário Bruto	FGTS	Contr. Sind.	Dissídio	INSS	Líquido
JANEIRO	1.111,00	111,10	222,20	-	114,52	-	-	-	-	-
FEVEREIRO	1.111,00	111,10	222,20	37,03	1.481,33	118,51	-	-	118,51	1.362,82
MARÇO	1.111,00	111,10	222,20	32,92	1.477,22	118,18	37,03	-	118,18	1.322,01
ABRIL	1.111,00	166,65	222,20	55,55	1.555,40	124,43	-	-	124,43	1.430,97
MAIO	1.111,00	166,65	222,20	42,73	1.542,58	123,41	-	-	123,41	1.419,17
JUNHO	1.111,00	166,65	222,20	34,18	1.534,03	122,72	-	-	122,72	1.411,31
JULHO	1.111,00	166,65	222,20	42,73	1.542,58	123,41	-	-	123,41	1.419,17
AGOSTO	1.111,00	166,65	222,20	32,92	1.532,77	122,62	-	42,58	122,62	1.367,57
SETEMBRO	1.111,00	166,65	222,20	32,92	1.532,77	122,62	-	-	122,62	1.410,15

Fonte: Elaborado pela autora.

Para computar o valor do salário bruto, somou-se o salário base extraído da convenção coletiva de trabalho, o adicional de periculosidade (que até o mês de março de 2017 fora de 10% e a partir de abril aplicou-se 15%), o adicional noturno (manteve-se constante em 20%) e o descanso semanal remunerado noturno (DSR) para integrarem a base de cálculo do Salário Bruto.

Depois de realizado o levantamento dos recibos de pagamento, o qual evidenciou-se que o reclamante não recebeu devidamente as horas extras 50% e

100% realizadas, fora analisado a carga horária de João e percebeu-se que sua jornada diária como trabalhador era de 8 horas, equivalentes a 9,14 em horas noturnas, de segunda à quinta e sábados, domingos e feriados de 10 horas diárias equivalentes a 11,29 em horas noturnas, ou seja, ele trabalhava 52 horas semanais normais, o que é proibido por lei, pois de acordo com a CLT o trabalhador pode exercer no máximo 44 horas semanais normais.

Entretanto, ressalta-se que os feriados do mês de abril e o labor aos domingos não foram considerados para base de cálculo das horas extras 100%, pois ambos os feriados caíram na sexta-feira, dia da semana em que o autor era compensado por laborar aos domingos. Dessa forma, realizou-se o levantamento de quantos dias deveriam ser considerados como hora extra 100%, constatou-se que seriam três dias, onde considerando sua jornada de trabalho, sabemos que o mesmo laborava durante 10 horas em cada dia trabalhado.

Para fins de cálculo, descobriu-se o valor hora 100% do empregado, mês a mês, dividindo o salário bruto do respectivo mês por 220 horas (carga horária mensal) e multiplicando por dois (por ser 100%), após multiplicou-se o valor hora 100% pela quantidade de horas extraordinárias realizadas em cada mês, descobrindo assim, o valor da hora extra 100% devida que sofreu atualização de acordo com o índice de correção do período, conforme elucidado na Tabela 5.

Tabela 5 - Levantamento do Saldo de Horas Extras 100%

LEVANTAMENTO DO SALDO DE HORAS EXTRAS 100% - (HE 100% DEVIDO = HE/MÊS x Valor HE 100%)									
	FERIADOS	QUANT. DIAS	QUANT. HE	HE/MÊS	Salário Bruto (R\$)	Valor HE 100% (Valor HE 100% (= Salário Bruto /220 X2)	HE 100% DEVIDO (R\$)	Índice de Correção	HE 100% ATUALIZADO (R\$)
2017	JANEIRO	-	-	-	1.444,30	13,13	-	1,09250581	-
	FEVEREIRO	1,00	11,29	11,29	1.481,33	13,47	151,98	1,08663797	165,15
	MARÇO	-	-	-	1.477,22	13,43	-	1,08501045	-
	ABRIL	-	-	-	1.555,40	14,14	-	1,08273671	-
	MAIO	1,00	11,29	11,29	1.542,58	14,02	158,26	1,08014436	170,95
	JUNHO	1,00	11,29	11,29	1.534,03	13,95	157,39	1,07841889	169,73
	JULHO	-	-	-	1.542,58	14,02	-	1,08036354	-
	AGOSTO	-	-	-	1.532,77	13,93	-	1,07659546	-
	SETEMBRO	-	-	-	1.532,77	13,93	-	1,07541251	-
	Totais				33,86			R\$ 467,63	

Fonte: Elaborado pela autora.

Analisando as informações apuradas na Tabela 5, pode-se perceber que houve apenas três momentos onde o autor laborou extraordinariamente as horas extras 100%, em fevereiro (feriado nacional de carnaval), em maio (dia do

trabalhador), e em junho, gerando assim uma diferença a ser paga em favor do autor, no valor de R\$505,83.

Assim como as horas extras 100%, constatou-se que João teria direito ao pagamento correto de horas extras 50%, partindo do pressuposto que a Constituição Federal assegura que o empregador deverá pagar 50% a mais a cada hora extra, considerando o valor da hora normal e, que esse percentual pode variar conforme o dia e o horário trabalhado, podendo variar também caso ambos (empregador e empregado) tenham feito algum acordo por escrito com alguma combinação diferente. Porém, não pode, em hipótese alguma, ser inferior a 50%.

Cabe reiterar que João laborava 8 horas diárias de segundas a quintas-feiras, equivalentes a 9,14 em horas noturnas, e 10 horas diárias aos sábados, equivalentes a 11,29 em horas noturnas, portanto, explorou-se que o autor laborou extraordinariamente em 184 dias ao longo do seu exercício na empresa. Para essa constatação utilizou-se a carga horária informada na petição inicial, conforme deferimento da juíza. Para cálculo do valor devido, descobriu-se a quantidade de horas extraordinárias laboradas, considerando a hora noturna, separando-os em dias úteis, sábados e domingos (neste caso, considerado como horas extras 50% devido a estar além da 4ª diária, já que o autor fruía folga as sextas-feiras pela compensação do trabalho aos domingos).

Sendo assim, foi possível identificar o valor hora 50% do empregado, mês a mês, dividindo o salário bruto do respectivo mês por 220 horas (carga horária mensal) e multiplicando por 1,5 (devido a ser 50%), após multiplicou-se o valor hora 50% pela quantidade de horas extraordinárias realizadas em cada mês, chegando assim, no valor da hora extra 50% devida, que sofreu atualização de acordo com o índice de correção do período, resultando no valor devido atualizado, conforme demonstra a Tabela 6.

Tabela 6 - Levantamento do Saldo de Horas Extras 50%

	DIAS TRABALHADOS		DIAS ÚTEIS-QUANT. HE		SÁBADOS-QUANT. HE		DOMINGOS E FERIADOS-QUANT. HE		QUANT. HE 50%
JANEIRO	2,00	2	2,29	0	-	0	-	2,29	
FEVEREIRO	23,00	15	17,14	4	13,14	4	29,14	59,43	
MARÇO	26,00	18	20,57	4	13,14	4	29,14	62,86	
ABRIL	26,00	16	18,29	5	16,43	5	36,43	71,14	
MAIO	26,00	18	20,57	4	13,14	4	29,14	62,86	
JUNHO	24,00	16	18,29	4	13,14	4	29,14	60,57	
JULHO	27,00	17	19,43	5	16,43	5	36,43	72,29	
AGOSTO	27,00	19	21,71	4	13,14	4	29,14	64,00	
SETEMBRO	3,00	1	1,14	1	3,29	1	7,29	11,71	
LEVANTAMENTO DO SALDO DE HORAS EXTRAS 50% (Salário/Hora (= Salário Bruto /220 X1,5))									
2017	DIARIAS, SÁB. E DOM.	HE/MÊS	Salário Bruto (R\$)	Valor HE 50% (R\$)	HE 50% DEVIDO (R\$)	Índice de Correção	HE 100% ATUALIZADO (R\$)		
	JANEIRO	2,29	1.444,30	9,85	22,51	1,0925058	24,59		
	FEVEREIRO	59,43	1.481,33	10,10	600,23	1,0866380	652,23		
	MARÇO	62,86	1.477,22	10,07	633,09	1,0850105	686,91		
	ABRIL	71,14	1.555,40	10,61	754,47	1,0827367	816,89		
	MAIO	62,86	1.542,58	10,52	661,11	1,0801444	714,09		
	JUNHO	60,57	1.534,03	10,46	633,53	1,0784189	683,22		
	JULHO	72,29	1.542,58	10,52	760,27	1,0803635	821,37		
	AGOSTO	64,00	1.532,77	10,45	668,85	1,0765955	720,08		
	SETEMBRO	11,71	1.532,77	10,45	122,42	1,0754125	131,65		
		467,14			R\$ 4.856,48		R\$ 5.251,03		

Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando os dados apresentados na Tabela 6 e os contracheques apresentados no processo, podemos observar que o autor trabalhou em vários momentos sem receber o devido pagamento das horas extras 50%, após os cálculos realizados e atualizados monetariamente, computou-se um total de R\$ 5.251,03 devido ao reclamante.

Torna-se imperioso destacar, que toda empresa possui a obrigação legal de compensar devidamente seu funcionário, caso o mesmo realize horas extraordinárias. Ele deverá ser devidamente recompensado, seja por meio de pagamento ou compensação de horas. E, neste caso, o autor era recompensado por laborar aos domingos com folgas nas sextas-feiras, porém não era pago e nem recompensado pelo restante das horas extras.

Diante do exposto, foi necessário ainda calcular o valor do 13º salário com o acréscimo proporcional a essas horas trabalhadas, bem como, o valor do 13º salário sobre o intervalo intrajornada, sendo considerados 8 meses para a base de cálculo. O 13º salário é um pagamento de valor variável devido ao empregado, esse valor é correspondente a um doze avos (1/12) da remuneração para cada mês trabalhado, de acordo com o apresentado na Tabela 7, observamos que o réu deve ao

reclamante o valor de R\$ 134,81 referente ao 13º do intervalo intrajornada, R\$ 336,74 referente ao 13º das horas extras 50% e R\$24,42 das horas extras 100%.

Tabela 7 - 13º salário sobre Intervalo Intrajornada e Horas Extras 50% e 100%

13º SALÁRIO SOBRE INTERVALO INTRAJORNADA (INTERV. INTRA. /12 X 8 Meses Trabalhados)				
PERIODO	HT INTERVALOS	13º Salário sobre Intervalo Intrajornada (R\$)	Índice de Correção	13º Salário sobre Intervalo Intrajornada - ATUALIZADO (R\$)
JANEIRO	2,00	1,33	1,0925058	1,46
FEVEREIRO	24,00	16,00	1,0866380	17,39
MARÇO	26,00	17,33	1,0850105	18,81
ABRIL	26,00	17,33	1,0827367	18,77
MAIO	27,00	18,00	1,0801444	19,44
JUNHO	25,00	16,67	1,0784189	17,97
JULHO	27,00	18,00	1,0803635	19,45
AGOSTO	27,00	18,00	1,0765955	19,38
SETEMBRO	3,00	2,00	1,0754125	2,15
		R\$ 124,67		R\$ 134,81

13º SALÁRIO SOBRE HE 50% (HE 50% /12 X 8 Meses Trabalhados)				
DIARIAS, SÁB. E DOM.	HE PERIODO	HE 50% DEVIDO (R\$)	Índice de Correção	HE 50% ATUALIZADO (R\$)
JANEIRO	2,29	1,52	1,0925058	1,66
FEVEREIRO	59,43	39,62	1,0866380	43,05
MARÇO	62,86	41,90	1,0850105	45,47
ABRIL	71,14	47,43	1,0827367	51,35
MAIO	62,86	41,90	1,0801444	45,26
JUNHO	60,57	40,38	1,0784189	43,55
JULHO	72,29	48,19	1,0803635	52,06
AGOSTO	64,00	42,67	1,0765955	45,93
SETEMBRO	11,71	7,81	1,0754125	8,40
		R\$ 311,43		R\$ 336,74

13º SALÁRIO SOBRE HE 100% (HE 100% /12 X 8 Meses Trabalhados)				
HE -FERIADOS	HE PERIODO	13º sobre HE 100% DEVIDO (R\$)	Índice de Correção	13º sobre HE 100% Devido - ATUALIZADO (R\$)
JANEIRO	-	-	1,092506	-
FEVEREIRO	11,29	7,52	1,086638	8,18
MARÇO	-	-	1,085010	-
ABRIL	-	-	1,082737	-
MAIO	11,29	7,52	1,080144	8,13
JUNHO	11,29	7,52	1,078419	8,11
JULHO	-	-	1,080364	-
AGOSTO	-	-	1,076595	-
SETEMBRO	-	-	1,075413	-
		R\$ 22,57		R\$ 24,42

Fonte: Elaborado pela autora.

Assim como calculado no décimo terceiro, torna-se necessário computar o valor de férias com adicional de 1/3 sobre o intervalo intrajornada e as horas extras

de 50% e 100% e, para fazer esse cálculo, apresentou-se na Tabela 8 a operação dividindo a quantidade de horas extras de cada mês por 12 e o valor encontrado multiplicado por 1,3333 (equivalentes a 1/3) e multiplicado novamente pelo número de meses trabalhados. Sendo assim, encontra-se o valor de R\$ 179,75 referente às férias sobre o intervalo intrajornada e, R\$ 448,99 referente às férias das horas extras 50% e R\$ 32,55 referentes às férias das horas extras 100%.

Tabela 8 - Levantamento de Saldo de Férias + 1/3 sobre Horas Extras 50% e 100%

FÉRIAS + 1/3 SOBRE INTERVALO INTRAJORNADA (INTERV. INTRA. /12 X 1,33333 X 8 Mese)					
PERIODO	HT INTERVALOS	Férias Intervalo Intrajornada DEVIDO (R\$)	Índice de Correção	Férias Intervalo Intrajornada DEVIDO - ATUALIZADO (R\$)	
2017	JANEIRO	2,00	1,78	1,092506	1,94
	FEVEREIRO	24,00	21,33	1,086638	23,18
	MARÇO	26,00	23,11	1,085010	25,08
	ABRIL	26,00	23,11	1,082737	25,02
	MAIO	27,00	24,00	1,080144	25,92
	JUNHO	25,00	22,22	1,078419	23,96
	JULHO	27,00	24,00	1,080364	25,93
	AGOSTO	27,00	24,00	1,076595	25,84
	SETEMBRO	3,00	2,67	1,075413	2,87
		R\$	166,22		R\$ 179,75
FÉRIAS + 1/3 SOBRE HE 50% (HE 50% /12 X 1,33333 X 8 Meses Trabalhados)					
DIARIAS, SÁB. E DOM.	HE/MÊS	FÉRIAS HE 50% DEVIDO	Índice de Correção	HE 50% ATUALIZADO	
2017	JANEIRO	2,29	2,03	1,092506	2,22
	FEVEREIRO	59,43	52,83	1,086638	57,40
	MARÇO	62,86	55,87	1,085010	60,62
	ABRIL	71,14	63,24	1,082737	68,47
	MAIO	62,86	55,87	1,080144	60,35
	JUNHO	60,57	53,84	1,078419	58,06
	JULHO	72,29	64,25	1,080364	69,42
	AGOSTO	64,00	56,89	1,076595	61,25
	SETEMBRO	11,71	10,41	1,075413	11,20
		R\$	415,24		R\$ 448,99
FÉRIAS + 1/3 SOBRE HE 100% (HE 100% /12 X 1,33333 X 8 Meses Trabalhados)					
HE - FERIADOS	HE PERIODO	FÉRIAS HE 100% DEVIDO (R\$)	Índice de Correção	HE 100% ATUALIZADO (R\$)	
2017	JANEIRO	-	-	1,092506	-
	FEVEREIRO	11,29	10,03	1,086638	10,90
	MARÇO	-	-	1,085010	-
	ABRIL	-	-	1,082737	-
	MAIO	11,29	10,03	1,080144	10,84
	JUNHO	11,29	10,03	1,078419	10,82
	JULHO	-	-	1,080364	-
	AGOSTO	-	-	1,076595	-
	SETEMBRO	-	-	1,075413	-
		R\$	30,10		R\$ 32,55

Fonte: Elaborado pela autora.

Importante resgatar que, baseado nas normas coletivas da categoria, os empregados possuem direito ao auxílio alimentação sempre que a jornada for superior a 6 horas, entretanto, deverão participar do seu custeio com o valor correspondente a 20%. O valor definido pela categoria é de R\$ 18,70, quando não for concedido através do fornecimento de refeição. E, conforme postulado na sentença proferida pela juíza, os réus devem indenizar o reclamante pelo valor do vale alimentação que nunca lhe foi pago.

Na Tabela 9, constam incluídos os dias trabalhados, os quais foram multiplicados por R\$ 18,70 (valor definido pela categoria), sendo 20% a ser pago ou descontado diretamente do empregado e 80% a custo da empresa. Portanto, somando os valores devidos atualizados do auxílio alimentação de 01/2017 a 09/2017, constata-se que os réus devem indenizar o autor no valor de R\$ 3.025,13.

Tabela 9 – Auxílio Alimentação

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO EM (R\$)	R\$ 18,70		20%		80%	
	Dias Trabalhados	Auxílio Alimentação	Empregado	Empresa	Índice de Correção	Auxílio Alimentação ATUALIZADO
JANEIRO	2	37,40	7,48	29,92	1,092505813	32,69
FEVEREIRO	24	448,80	89,76	359,04	1,086637968	390,15
MARÇO	26	486,20	97,24	388,96	1,085010453	422,03
ABRIL	26	486,20	97,24	388,96	1,082736706	421,14
MAIO	27	504,90	100,98	403,92	1,080144359	436,29
JUNHO	25	467,50	93,50	374,00	1,078418889	403,33
JULHO	27	504,90	100,98	403,92	1,080363543	436,38
AGOSTO	27	504,90	100,98	403,92	1,076595459	434,86
SETEMBRO	3	56,10	11,22	44,88	1,075412506	48,26
Total			699,38	2.797,52		R\$ 3.025,13

Fonte: Elaborado pela autora.

Ademais, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação (intervalo intrajornada), o qual deve ser, no mínimo de 1 hora. Salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 horas. Em consoante, com o que foi definido na liquidação do processo, os intervalos intrajornadas não eram concedidos ao reclamante, razão pela qual foi deferido o valor correspondente a 1 hora com acréscimo de 50% pela não fruição do mesmo. Importante registrar, que é devido o valor da hora suprimida com o acréscimo de 50%, e não somente do adicional, de acordo com a Súmula 437, I, do TST.

Para realizar o cálculo, se fez um levantamento dos dias trabalhos, em cada dia considerou-se o valor de R\$ 9,85 para 1 hora de intervalo intrajornada, multiplicou-se o valor hora 50% pelo número de horas devidas de intervalo do mês, obtendo-se assim, o valor referente ao intervalo do mês que aplicado ao índice e correção, chegou-se ao valor atualizado a ser pago ao autor pelo intervalo que não lhe foi concedido, totalizando assim R\$ 2.094,66 referente ao período total de trabalho, conforme demonstrado na Tabela 10.

Tabela 10 – Intervalo Intra-jornada

	HORAS TRABALHADAS	INTERVALO INTRAJORNADA - DEVIDO 50% (R\$)			
		FACDT			
JANEIRO		R\$	9,85		1,092506
	16:00:00	2:00:00	19,70		21,52
FEVEREIRO					1,086638
	208:00:00	24:00:00	242,40		263,40
MARÇO					1,085010453
	224:00:00	26:00:00	261,87		285,22
ABRIL					1,082736706
	228:00:00	26:00:00	275,73		299,63
MAIO					1,080144359
	232:00:00	27:00:00	273,46		296,45
JUNHO					1,078418889
	216:00:00	25:00:00	261,48		283,07
JULHO					1,080363543
	236:00:00	27:00:00	283,97		307,88
AGOSTO					1,076595459
	224:00:00	27:00:00	282,17		303,78
SETEMBRO					1,075412506
	28:00:00	3:00:00	31,35		33,72
TOTAL		187:00:00	R\$ 1.932,13	R\$	2.094,66

Fonte: Elaborado pela autora.

Além das verbas calculadas e atualizadas anteriormente, os réus foram condenados a atualizar o valor do FGTS com devido acréscimo de 40%, pois os trabalhadores demitidos sem justa causa possuem direito a recebimento de multa de 40% do saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Esse valor é pago pela empresa como uma espécie de indenização pela quebra de contrato inesperada e sem motivo. Deste modo, conforme a Tabela 11, foi calculado a base de cálculo para o FGTS e aplicado o percentual de acordo com sua faixa, neste caso de 8%, após calculou-se a diferença do FGTS devido versus FGTS pago e descobriu-se que a diferença a ser paga ao autor, com juros e correção monetária, referente ao FGTS é de R\$ 806,96 e de R\$ 321,11, referente a multa de 40%.

Tabela 11 – Apuração do FGTS

FGTS	Salário Bruto + Intervalo Intra jornada + 13º Intervalo Intra jornada+ 13º Salário Sobre Horas Extras 100% + 13º Salário Sobre Horas Extras 50% + Horas Extras 100% + Horas Extras 50%) X 8%								
	Base salário FGTS (R\$)	FGTS	FGTS Devido (R\$)	FGTS Pago (R\$)	Diferença (R\$)	Índice de Correção	FGTS - Atualizado (R\$)	JUROS (R\$)	TOTAL (R\$)
JANEIRO	159,59	8%	12,77	7,70	5,07	1,0925058	5,54	R\$ 0,79	6,32
FEVEREIRO	2.539,08	8%	203,13	118,50	84,63	1,0866380	91,96	R\$ 13,09	105,05
MARÇO	2.431,42	8%	194,51	118,17	76,34	1,0850105	82,83	R\$ 11,80	94,63
ABRIL	2.650,36	8%	212,03	124,43	87,60	1,0827367	94,85	R\$ 13,51	108,35
MAIO	2.702,84	8%	216,23	123,40	92,83	1,0801444	100,27	R\$ 14,28	114,54
JUNHO	2.651,01	8%	212,08	122,72	89,36	1,0784189	96,37	R\$ 13,72	110,09
JULHO	2.653,02	8%	212,24	123,40	88,84	1,0803635	95,98	R\$ 13,67	109,65
AGOSTO	2.544,45	8%	203,56	122,62	80,94	1,0765955	87,14	R\$ 12,41	99,54
SETEMBRO	1.696,35	8%	135,71	87,87	47,84	1,0754125	51,45	R\$ 7,33	58,77
Total					R\$ 653,44		R\$ 706,37	R\$ 100,59	R\$ 806,96

MULTA DE 40% SOBRE A DIFERENÇA DO FGTS							
Competência	Diferença FGTS	Percentual	Multa FGTS Devida	Índice de Correção	Valor Corrigido	Juros	Total
04/09/2017	R\$ 653,44	40%	R\$ 261,38	1,0754125	R\$ 281,09	R\$ 40,03	R\$ 321,11

Fonte: Elaborado pela autora.

Diante do exposto, no intuito de melhorar a demonstração de todas as verbas rescisórias calculadas na liquidação de sentença do processo judicial analisado e em respeito a decisão judicial proferida, apresenta-se na Tabela 12, o resumo das verbas devidas.

Tabela 12 - Resumo das Verbas Devidas ao Reclamante

Resumo das Verbas	Valor Corrigido (R\$)	Juros (R\$)	Total (R\$)
HORAS EXTRAS 100%	505,83	72,03	577,86
13º SALÁRIO SOBRE HORAS EXTRAS 100%	24,42	3,48	27,89
FÉRIAS + 1/3 SOBRE HORAS EXTRAS 100%	32,55	4,64	37,19
HORAS EXTRAS 50%	5.251,03	747,75	5.998,78
13º SALÁRIO SOBRE HORAS EXTRAS 50%	336,74	47,95	384,70
FÉRIAS + 1/3 SOBRE HORAS EXTRAS 50%	448,99	63,94	512,93
INTERVALO INTRAJORNADA	2.094,66	298,28	2.392,94
13º SALÁRIO SOBRE INTERVALO INTRAJORNADA	134,81	19,20	154,01
FÉRIAS + 1/3 SOBRE INTERVALO INTRAJORNADA	179,75	25,60	205,34
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	3.025,13	430,78	3.455,90
FGTS 8%	706,37	100,59	806,96
MULTA SOBRE FGTS 40%	281,09	40,03	321,11
	R\$ 13.021,36	R\$ 1.854,24	R\$ 14.875,60

Fonte: Elaborado pela autora.

Sendo assim, torna-se possível visualizar que as reclamadas deverão indenizar o reclamante em R\$ 14.875,60 referente às verbas trabalhistas que não lhe foram devidamente pagas durante a contratualidade. Assim, concluída a fase de descrição, análise e execução dos dados, segue-se para a conclusão do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo verificar a contribuição da perícia contábil na execução de cálculos de liquidação de sentença em processo de reclamatória trabalhista da Justiça do Trabalho da Comarca de Cruz Alta – RS, onde o reclamante adentrou ao judiciário alegando inobservância de seus direitos, auferindo que laborava em uma função divergente do que constava em seu contrato, em empresas de registros diferentes, mas que possuíam a mesma titularidade, sendo o mesmo demitido oito meses após sua contratação.

No estudo em apreço verifica-se que a principal contribuição da perícia contábil como meio de prova na execução de cálculos de liquidação, foi através do labor pericial tornar líquida uma sentença ilíquida, ou seja, trazer ao processo os números relativos ao direito já reconhecido pelo juízo através do comando sentencial. Logo, os cálculos de liquidação efetuados, com base no processo judicial em análise, evidenciaram um montante atualizado de R\$ 14.875,60, devido ao reclamante.

O montante foi composto pelas seguintes verbas trabalhistas: R\$ 642,94 referente às Horas Extras 100%, R\$ 6.896,41 referente às Horas Extras 50% e R\$ 2.752,29 referente ao Intervalo Intra jornada, juntamente, com suas respectivas correções de 13º Salário e Férias + 1/3 sobre as verbas em questão. Finalizando a composição do valor total da indenização, obteve-se R\$ 3.455,90 referente ao Auxílio Alimentação e R\$ 1.128,07 referente a diferença do FGTS mais a multa de 40%.

Cabe destacar que foram analisados itens fundamentais exigidos pela legislação e constatou-se, primeiramente, que não foram apresentados componentes essenciais como os comprovantes de pagamento das horas extras, bem como as folhas ponto que foram consideradas insuficientes para comprovação da real jornada do autor e a comprovação do auxílio alimentação, onde ficou evidente que nunca existiu, assim como o intervalo intra jornada.

Por outro lado, algumas provas anexadas ao processo apresentaram informações satisfatórias no que tange a comprovação da real função para qual o autor foi contratado e sendo assim, calcularam-se as verbas deferidas no processo. Primeiramente se constatou que o reclamante laborou um total de 501 horas

extraordinariamente, devendo receber o valor de R\$ 6.576,64, além do 13º salário e das férias mais 1/3 proporcionais há essas horas extras.

Constatou-se também a existência de direito do autor a receber o auxílio alimentação, sempre que sua jornada fosse superior a 6 horas, o que totalizou o montante de R\$ 3.455,90. Ressalta-se, que em nenhum momento o autor fruiu o intervalo intrajornada, deste modo, conclui-se que os 187 dias trabalhados eram devidos ao autor, em natureza salarial, no valor de R\$ 2.094,66, bem como o 13º salário e das férias mais 1/3 proporcionais a essa verba.

Em coerência com todos os deferimentos e indeferimentos apresentados nessa lide, bem como todas as provas, apurou-se o montante relativo ao FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, onde constavam diferenças a serem deliberadas e conforme a incidência de juros e atualização monetária mais a multa de 40%, auferindo R\$ 1.125,19. Desse modo, os cálculos evidenciam que as reclamadas Safe Vigilância LTDA e Vigilância Guard S.A devem restituir o reclamante João da Silva o total de R\$ 14.875,60.

Considerando os fatores de análise do processo, salienta-se que as conclusões expostas são restritas a nomes fictícios, mas a valores reais, em face de preservar a identidade das partes e ao mesmo tempo, averiguar e calcular uma liquidação fidedigna. Além da importância já ressaltada no âmbito geral, devido ao aumento de processos trabalhistas, esse estudo foi fundamental para a acadêmica que conheceu mais sobre área, aprofundou seus estudos teóricos, analisando um processo já resolvido, compreendendo as particularidades, realizando os cálculos de liquidação de setenta e praticando a atividade pericial.

A título de sugestão para estudos futuros recomenda-se a realização de análise e execução de cálculos com a mesma avaliação, porém, na Esfera Cível e Federal, porquanto este estudo limitou-se à reclamatória trabalhista da Comarca de Cruz Alta - RS.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO de 2015.** Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/174276278/lei-13105-15#art-149>. Acesso em: abr. 2021.

BRASIL. **Resolução CFC NBC TP (R1) 03/2020, de 27 de março de 2020.** Conselho Federal de Contabilidade. Dispõe sobre os procedimentos inerentes a atuação do contador na condição de perito.

CARVALHO, Luis Osete Ribeiro. DUARTE, Francisco Ricardo. MENEZES, Afonso Henrique Novaes. SOUZA Tito Eugênio Santos [et al.]. **Metodologia científica: teoria e aplicação na educação a distância.** Petrolina-PE, 2019.

CONSTITUIÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. **DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** [S. l.], Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: maio. 2021.

COSTA, João Carlos Dias da. **Perícia Contábil: aplicação prática.** São Paulo: Atlas, 2017.

CREPALDI, Sílvio Aparecido. **Manual de perícia contábil.** São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

FRIZON, Priscila; JÚNIOR, Antonio Carlos Brunozi; WEBBER, Fabiano Lima; MARAFON, Lucas Dal Piva. **Perícia Contábil: um estudo de laudos periciais contábeis na comarca de Lagoa Vermelha.** Bento Gonçalves, 2015. Artigo apresentado na XV CONVENÇÃO DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL.

GUEDES, Eduardo Pinto. **Perícia Contábil Judicial: O papel do perito contábil nomeado.** 2011. Trabalho de conclusão do curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, [S. l.], 2011.

HASBUN, Evelyn Calafange; LIMA, Victor Godeiro de Medeiros; BORGES, Erivan Ferreira. Perícia Contábil Trabalhista: experiências, características e habilidades relevantes na opinião de peritos e alunos. **Revista UNIABEU**, [S. l.], v. 10, n. 25, p. 349-353., maio 2021.

JAHN, Ricardo; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. A PROBLEMÁTICA DO AUMENTO DA LITIGIOSIDADE NO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA: POSSÍVEIS CAUSAS E AÇÕES DE CONTENÇÃO A PARTIR DO MÚLTIPLO OLHAR DOS ATORES SOCIAIS ENVOLVIDOS. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** [S. l.], v. 20, n. 29, p. 245-273. 2022.

JUNIOR, Jose Alfredo do Prado. **Teoria e prática da folha de pagamento.** In: Cálculos Trabalhistas. [S. l.: s. n.], 2012.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Justiça do Trabalho: “a Justiça do trabalhador”.** Faculdade de Direito da USP: [s. n.], 2005.

MELO, Thaís Assunção. **Perícia Contábil: uma análise de sua aplicação nas ações trabalhista e influência na decisão judicial.** 2017. Trabalho de conclusão do curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade Católica do Salvador, SALVADOR-BA, 2017.

MELLO, Paulo Cordeiro de. **Perícia Contábil**. São Paulo: Senac São Paulo, 2013

MENDES, Diógenes. **Uma abordagem geral de liquidação de sentença em perícia contábil trabalhista**. 2012. Trabalho de conclusão do curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, CRICIÚMA-SC, 2012.

NEVES JÚNIOR, Idalberto José das; CERQUEIRA, João Guilherme Moreira de; GOTTARDO, Michelle dos Santos Povoas; BARRETO, Marcelo Daia. **Perícia Contábil Judicial: A relevância e a Qualidade do Laudo Pericial Contábil na Visão dos Magistrados do Estado do Rio de Janeiro**. Pensar Contábil, Rio de Janeiro, v. 16, p. 49-57, 21 mar. 2014.

ORNELAS, Martinho Mauricio Gomes de. **Perícia Contábil**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ORNELAS, Martinho Mauricio Gomes de. **Perícia Contábil: Diretrizes e Procedimentos**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

REITER, Iane de Brito. **Perícia contábil trabalhista**. 2014. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) - CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES, [S. I.], 2014. Disponível em: <https://www.tecnovates.com.br/bdu/bitstream/10737/763/1/2014IanedebritoReiter.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2021.

REVISTA, Caribeña de Ciencias Sociales. **A Importância Do Perito Contador No Processo Judicial Trabalhista**. Ana Cristina Galvão Melo Cruz, Cilene José dos Santos Cortinhas, Luana Priscila Coelho da Gama, Heriberto Wagner Amanajás Pena, 2016. Outubro 2016 - ISSN: 2254-7630.

SABINO, Ludymilla Andressa Mendonça; CUNHA, Norival Carvalho. **Remuneração e salário numa abordagem administrativa**. ARTIGO ORIGINAL, Monte Carmelo-MG, v. 5, n. 10, 2016. Getec, p. 1-11.

SANTOS, R. P. **Perícia Contábil**. Maringá: Centro Universitário de Maringá, 2012.

SILVA, Irene Caires da; PELEGRÍNI, Mári Ângela. **A perícia contábil no processo do trabalho**. • Colloquium Socialis, Presidente Prudente, v. 01, n. Especial., Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE, Faculdade de Direito, Presidente Prudente, SP., p. p.349-353. jan. 2017.

ZANNA, Remo Dalla. **Prática de Perícia Contábil**. 6. ed. São Paulo: IOB SAGE, 2017.