

IX Simpósio de Contabilidade e Finanças da UFGD

AUDITORIA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COMO FOCO DE PREVENÇÃO PERICIAL

**Ivonete Amaral Costa Casari
Maria Aparecida Farias De Souza Nogueira
Antônio Carlos Vaz Lopes
Juarez Marques Alves**

RESUMO

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

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

1 INTRODUÇÃO

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

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

Para Santos (2006), com o aumento da concorrência e a expansão do mercado, as organizações tornaram-se mais complexas, o que acabou por dificultar aos administradores verificar a real situação em que se encontra as empresas, e como as atividades estão sendo conduzidas. Desta forma, os “responsáveis optaram por designar prepostos que identificassem,

ouvissem e averiguassem tudo que ocorria no ambiente interno”, e com isto tinham informações acerca da situação e de tudo que ocorria dentro das organizações, podendo analisar as medidas que seriam tomadas, bem como verificar se estas medidas estavam condizentes com as normas, leis e os regulamentos da empresa. “Esses antigos prepostos evoluíram para os serviços de auditoria”.

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

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

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

Conforme Rosa (2013, p. 31) apud Milkovich e Boudreau (2010), “a Administração de Recursos Humanos pode ser descrita como uma série de determinações agregadas, que compõem as relações do trabalho e suas características”. Aliado, a isto “influenciam inteiramente na habilidade da organização e de seus empregados, para alcançar suas finalidades” (ROSA, 2013, p. 31).

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

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

O problema de pesquisa deste estudo está relacionado aos custos das reclamações trabalhistas quando do desligamento dos seus colaboradores. Nesse sentido, a Auditoria de Recursos Humanos, exerce um papel de fundamental importância, pois a mesma tem a função de examinar e analisar as práticas que estão relacionadas à gestão de pessoas, para detectar, prevenir e corrigir possíveis erros, evitando com isto, demandas judiciais ou infrações administrativas complementadas por meio de perícias.

Conforme reportagem do Jornal Correio Braziliense (Rodrigues, 2015), informa que segundo dados do tribunal Superior do Trabalho (TST), o Brasil é o campeão mundial em processos trabalhistas, acumulando em torno de 2,7 milhões ações, sendo que estas tem aumentado 20% ao ano. O pagamento destas indenizações tem impactado diretamente no fluxo de caixa das empresas, o equivalente a R\$ 30 bilhões.

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

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

A maioria das empresas não acompanham as mudanças que ocorrem na legislação, quer seja na área de Recursos Humanos, trabalhista, previdenciária, tributária, tecnológica, entre outras. Diante deste cenário, a Auditoria de Recursos Humanos deve manter a empresa atualizada, fornecendo informações tanto corretiva, quanto preventiva, evitando multas junto aos órgãos fiscalizadores, e com isto aumentando a sobrevivência das empresas. (PORTAL DA AUDITORIA, 2016).

Neste sentido, o estudo serve de instrumentos de análise, além de ajudar e avaliar se as rotinas trabalhistas estão sendo desenvolvidas de acordo com a legislação, bem como com as normas internas da empresa, visto que o “objetivo da auditoria é identificar práticas que possam ser prejudiciais à organização, bem como salvaguardar os recursos financeiros da organização” (SOARES, 2009, p.6).

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

2. REVISÃO TEÓRICA

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

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

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

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

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

Segundo Attie (2010, p. 8), no Brasil a auditoria está relacionada, primeiramente com a instalação de empresas internacionais de auditoria independente, visto que os investimentos que foram implantados aqui, também eram internacionais, e obrigatoriamente deveriam ter suas demonstrações contábeis auditadas.

2.1 TIPOS DE AUDITORIA

Crepaldi (2009, p. 12) classifica a auditoria em dois tipos que são: auditoria de demonstrações financeiras e auditoria operacional ou de gestão. O mesmo define a auditoria de demonstrações financeiras como – “o exame das demonstrações financeiras, por um profissional independente, com a finalidade de emitir um parecer técnico sobre sua finalidade”.

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

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

O auditor emite parecer somente para a auditoria que se refere às Demonstrações Financeiras. Para as demais auditorias, o auditor prepara relatórios longos, sobre o trabalho que será executado, bem como sua conclusão (CREPALDI, 2011, p.15). Esse é o caso da auditoria de gestão, assunto abordado no próximo tópico.

2.2.1 Auditoria de gestão

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

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

2.3 CONCEITO DE AUDITOR E CATEGORIAS

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

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

O auditor independente pode realizar trabalhos específicos voltados para o controle interno das empresas ou de verificação de cálculos de tributos, o auditor interno também pode realizar auditoria das demonstrações contábeis, o que irá definir o tipo de auditor e que trabalho irá realizar, depende basicamente do usuário do trabalho e do objetivo.

2.4 AUDITORIA INTERNA X PERÍCIA CONTÁBIL

De acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade – NBC TI 01, a Auditoria Interna compreende os exames, análises, avaliações, levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados para a avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de controles internos integrados ao ambiente, e de gerenciamento de riscos, com vistas a assistir à administração da entidade no cumprimento de seus objetivos.

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

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

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

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

Para Sá (2004, p.14), “a expressão perícia advém do latim: *Peritia*, que em seu sentido próprio significa Conhecimento (adquirido pela experiência), bem como Experiência”. Nesta mesma linha de pensamento, na Roma antiga perícia designava saber, talento, como foi empregado pelo historiador Tácito, em sua obra *Anais*.

Ainda, de acordo com Sá (2004, p. 14) “a tecnologia da perícia é a que enseja opinião sobre verificação feita, relativa ao patrimônio individualizado (de empreendimentos ou de pessoas)”. Sendo que esta verificação, por natureza, deve ser determinada ou requerida por alguém interessado que pede a opinião.

Diante, disto Sá (2004, p.14) conceitua perícia contábil como: “a verificação de fatos ligados ao patrimônio individualizado visando oferecer opinião, mediante questão proposta. Para tal opinião realizam-se exames, vistorias, indagações, investigações, avaliações, arbitramentos, em suma todo e qualquer procedimento necessário à opinião”.

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

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

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

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

Quadro nº 1 - comparativos das diferenças entre perícia e auditoria

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

3. METODOLOGIA

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

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

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

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

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

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

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

De acordo com Gil (1991, p.58), pode-se conceituar o estudo de caso “pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados”.

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

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

Os dois processos analisados são oriundos das cidades de Campo Grande e Dourados, sendo ambos de Instituições Financeiras. Os dados foram coletados por meio de acesso ao banco de dados dos processos trabalhistas, que foram cedidos para o estudo. Por meio da técnica de análise de auditoria, auxiliado por roteiros de *checklists* e confirmação dos cálculos em planilhas realizadas no programa *Excel*.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

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

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

4.1 PROCESSO Nº 1

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

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

No *Checklist* quantos aos Procedimentos de Contratação de Empregados, que diz respeito a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sobre a devolução e ao protocolo de devolução da CTPS, não foram assinalados, pois não consta nos autos do processo o documento para que se pudesse constatar as anotações.

Em relação aos Procedimentos de Contratação de Empregados, que diz respeito ao Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), exame admissional e periódicos, não foram assinalados, visto que não consta nos autos do processo o documento.

Em razão do não cumprimento aos itens sequenciais do *checklist* na documentação Procedimentos de Contratação de Empregados de recursos humanos por parte da empresa, a reclamante recorreu judicialmente sobre a gratificação/comissões semestrais.

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

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

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

Dando continuidade a questão das diferenças salariais, em relação ao cargo de gerente de relacionamento de pessoa física, revela-se que “houve alteração de função, passando a autora daquela real Gestora A+, para gerente de relacionamento de pessoa física”. Quanto ao salário substituição e reflexos, o juiz acolheu em parte o pedido, visto que a reclamada confessou que a reclamante da ação exerceu função em substituição à gerente de atendimento, e o juiz fundamenta que conforme art.460 da CLT “para cada trabalho deve corresponder o salário equivalente”, diante do exposto o juiz condena a reclamada a pagar as diferenças salariais para

os períodos de substituição em férias, devendo o réu demonstrar com documentos, aqueles que provem os ganhos da substituída (para o ano de 2012), sob pena de adoção do parâmetro da inicial, ou seja, 70% a mais do que recebeu a reclamante. Aliado, a isto condena-se a reclamada em reflexos, pela média, em férias + 1/3 e em 13º correspondente.

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

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

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

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

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

4.1.2 Laudo Pericial referente ao processo nº 1

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

Quanto aos cálculos elaborados para a liquidação da sentença, compõem-se de trinta e um (32) demonstrativos de modo a mostrar detalhadamente a apuração dos valores devidos à reclamante.

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

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

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

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

O resumo dos demonstrativos dos cálculos periciais, relativo ao processo 1, citados anteriormente encontra-se contemplado na Tabela 01 (em anexo).

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

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

Este laudo pericial contábil tem por objetivo: analisar os termos da impugnação ofertada pela Reclamada nos Embargos à Execução e prestar os devidos esclarecimentos; retificar os cálculos de correção monetária, adotando os índices nos termos da sentença de mérito; e demonstrar o real valor devido à Reclamada após a retificação dos cálculos pelos índices do TRT.

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

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

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

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

1 – A impugnação da Reclamada nos Embargos à Execução assenta-se em correto entendimento com a sentença de mérito, sendo reconhecido o **equívoco** dos índices utilizados no trabalho pericial já apresentado, o que obriga a retificação do resultado econômico apresentado.

2 – Assim, **RETIFICANDO** o resultado econômico das verbas trabalhistas apuradas, o valor total devido pela Reclamada, **incluindo o valor das custas no percentual de 2% e do INSS patronal** e deduzindo o valor do Depósito recursal de **R\$ 7.485,83**, totaliza a importância de **R\$ 212.821,09 – (duzentos e doze mil oitocentos e vinte e um reais e nove centavos)**.

3 – O valor devido pela Reclamante relativo ao **INSS – Empregada** é de **R\$ 10.010,65**, IRRF – PF sobre as verbas apuradas no valor de **R\$ 1.172,58**, que compensando da importância total do **CRÉDITO APURADO – R\$ 186.554,53**, resulta na importância líquida a receber de **R\$ 175.371,30 – (cento e setenta e cinco mil trezentos e setenta e um reais e trinta centavos)**.

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

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

No exercício do cargo de assistente de atendimento, tendo início em 01/01/10 a reclamante passou a laborar no mínimo oito horas diárias. No entanto, durante todo o vínculo de emprego, a reclamante configurou-se como bancária comum. Portanto, deveria ser enquadrada nos moldes do artigo 224 da CLT, que determina que “...A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis)

horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana”.

No período de 01/12/13 a 02/10/14, quando ocupou o cargo de Gerente de relacionamento de Pessoa Física I, segundo os autos do processo, consta que a reclamante contou com a remuneração correspondente ao cargo ocupado: “Bancário - Chefe de seção - Jornada de trabalho - O bancário, chefe de seção, submete-se à jornada de trabalho de oito horas diárias, já que ocupa cargo de confiança e percebe a gratificação aludida no § 2o, do art. 224, do Estatuto Celetizado. (TRT 3a R. - RO 05336/92. 3a T - Rela Juíza Ana Etelvina L. Barbato - DJMG 27.4.93)”.

Conforme, a fundamentação do juiz que cita o art. 460 da CLT- “para cada trabalho deve corresponder o salário equivalente”. O empregador deveria ter feito as anotações no contrato de trabalho do colaborador, no que diz respeito aos cargos ocupados, alterações salariais, bem como ter recolhido os encargos sociais, relativos a cada cargo ocupado.

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

4.2.2 Processo nº 2

Trata-se do processo de nº 2, da Instituição financeira B, localizada na cidade de Dourados com o funcionário aqui denominado de nº 2. A reclamante da ação trabalhista, alega que foi contratada em janeiro de 2001, para “trabalhar como vendedora de planos de previdência privado, seguros de vida e consórcios, bem como para realizar atendimentos pós-vendas”. Porém, não foi celebrado contrato de trabalho entre as partes. Prossegue a reclamante da ação trabalhista, afirmando que em fevereiro do mesmo ano, ocorreu um treinamento da qual ela participou e após este treinamento, no mês de março do corrente ano, ela foi encaminhada para a cidade e agência de Itaporã, retornando para Dourados em junho do mesmo ano, ou seja, em 2001.

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

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

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

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

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

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

Já com relação ao enquadramento sindical, benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, o juiz condena a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas: vale-refeição (22 dias por mês), com o desconto de 4% para fins de custeios do benefício, conforme cláusula 11 da CCT; auxílio-cesta alimentação (cláusula 12 CCT); multa pela não fruição do “dia do securitário” (cláusulas 43ª ou 45ª das CCT); multa convencional por descumprimento da convenção; indenização adicional pela dispensa imotivada da reclamante (CCT 2014); participação nos lucros e resultados.

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

Quanto à jornada de trabalho – horas extras e reflexos. Intervalos intrajornada e reflexos a reclamante da ação trabalhista alegava que trabalhava das 7 às 19 hs, de segunda a sexta-feira, com intervalo de 30 minutos (intervalo intrajornada) e que fazia jus às horas que suplantem o limite da 6ª (sexta) hora diária, com os adicionais previstos nas normas coletivas e com divisor 200, pois trabalhava de segunda a sexta-feira. Diante desta alegação a reclamante requer o pagamento de horas extras superiores à 6ª hora diária e 30º semanal e ainda mais 5 horas extras por semana, ante a ausência de intervalo intrajornada, além de reflexos. As reclamadas impugnam a jornada ora solicitada pela reclamante, pois alegam que uma vez que sua jornada não era controlada, acreditava-se que trabalhava no horário comercial do banco, ou seja, das 9 às 14hs. Expõe ainda que, tendo em vista que a atividade desenvolvida pela autora ser corretora de seguros, depreende que havia prestação de serviços externos, sendo incompatível com a fixação de horário de trabalho. Invocam os termos do inc. I, do art. 62, da CLT, a saber: “I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”. Para as reclamadas o dispositivo legal citado, exclui do regime de horas extras, o trabalhador externo, visto que a atividade é incompatível com fixação de horários de trabalho, e para que esta condição seja satisfeita é necessário que esteja anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social –CTPS e no registro de empregados. Foram ouvidas duas testemunhas, e a primeira informou ao juiz que a reclamante fazia jornada de 8 hs, que tinha início 7:30 min/8h até às 17:00hs, que fazia intervalo de 30 min a 1:00h. A segunda testemunha relatou que a reclamante trabalhava das 7 h/7:30min até 17:30 min/18h, que fazia intervalo de 20 a 40 minutos. Diante, disso o juiz diz que considerando os limites impostos pela peça de ingresso e a prova oral produzida nos autos, que fixa a jornada da reclamante das 8:00 às 17:30min, com intervalo de 30min, de segunda a sexta-feira. Pelo fato de ter sido reconhecida a jornada de trabalho e a fixação intrajornada de 30 minutos, o juiz impõe a condenação da primeira reclamada ao pagamento deste intervalo em face de sua redução. A reclamante pleiteava a jornada de 6 (seis) horas, porém foi indeferido pelo juiz, pois no entendimento dele, trata-se de categoria diversa de bancário. O juiz acolhe o pedido condenando a primeira reclamada ao pagamento das horas extras, as consideradas excedentes da 8ª diária ou 40ª semanal (sendo o mais vantajoso para o trabalhador). O juiz determina os parâmetros para os cálculos, da seguinte forma: a) divisor; b) adiciona legal de 50%, salvo adicional normativo mais benéfico; c) dias efetivamente laborados; d) evolução e globalidade salarial (financeiros) e integração das comissões, devendo observar os termos da súmula nº 340, do TST; e) limitação ao pedido. Prossegue o juiz acolhendo o pedido de incidências reflexas das horas extras no aviso prévio indenizado, férias + 1/3, 13º salários, FGTS + 40% e nos RSR's (OJ 394, da SDDI1, do TST). Nesta mesma linha de pensamento, o juiz defere ao reclamante o pagamento de uma hora de intervalo intrajornada nos dias de efetivo labor (Súmula 437, I, do TST), durante a vigência do contrato, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), além de reflexos em RSR's, salários trezenos, férias acrescidas de 1/3 e FGTS + 40%.

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

Quanto à devolução das despesas com a empresa fictícia, a reclamante postula a devolução de todos os valores gastos com a manutenção da empresa fictícia, incluindo os tributos pagos em atrasos, valores gastos com o encerramento da empresa, ISS e honorários do contador. O juiz argumenta que foi reconhecida a relação de emprego entre a reclamante e a primeira reclamada, o que torna nulo o acordo operacional ora pactuado e assinado entre as partes, diante disto, autoriza a restituição dos valores gastos com a pessoa jurídica fictícia. O juiz acolhe a solicitação da reclamante condenando a primeira reclamada ao pagamento das despesas, conforme comprovadas nos autos, bem como as que por ventura existirem tais como: tributos municipais, estaduais e federais, devendo ser comprovados em sede de liquidação de sentença. Acolhendo ainda, o pedido de devolução dos valores descontados a título de ISS, devendo também ser apurado em regular liquidação de sentença.

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

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

Sobre a ausência de anotação de seu contrato em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, o juiz diz que o pleito procede, visto que houve o reconhecimento do vínculo de emprego e a descaracterização do contrato civil ora pactuado entre as partes, isto significa que a reclamante desde o ano de 2001, ficou “privada de exercer direitos inerentes a todos os trabalhadores, tais como: realizar crediários, buscar créditos mais baratos junto as instituições financeiras, financiar imóvel, dentre outros possíveis”. O juiz alega ainda que mesmo a reclamante recebendo remuneração durante estes anos, porém não tinha privilégios que os trabalhadores possuem com a CTPS anotada. O juiz diz que o “objetivo da indenização moral é recompor as agruras e temores ditos e vivificados pela vítima”. Deste modo, o juiz conta o tempo total do pacto laboral (14 anos), e invoca o princípio da razoabilidade e proporcionalidade, atribuindo a importância de R\$ 1.000,00 (um mil reais) a cada ano de lesão à reclamante, ficando arbitrado como indenização por dano moral o valor de R\$ 14.000,00.

4.2.3 Laudo pericial referente ao processo nº 2

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

O parecer contábil traz uma síntese dos equívocos sobre os quais versam a impugnação. O trabalho pericial tem por objetivo fazer uma análise do resultado econômico apresentado pelo Perito Judicial, em relação a perícia realizada e juntada nos autos, e mostrar diversos equívocos na apuração do crédito em favor da reclamante.

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

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

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

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

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

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

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

Sobre a ausência de cálculo das férias do período 2008/2009 e incorreta apuração dos valores das férias acrescidas de 1/3 – reflexos das horas extras e intervalo intrajornada; O Perito Assistente analisa a apuração dos valores reflexos das férias acrescidas de 1/3 e verifica as inconsistências a seguir: incorreta proporção de férias 2008/09; 2009/10; 2010/11; e 2011/12. “Conforme deferido em sentença de mérito as férias devidas no período 2008/09; 2009/10; 2010/11 e 2011/12 é em dobro, ou seja, 24/12 avos”. O cálculo realizado pelo Perito Judicial sobre os reflexos das horas extras e do intervalo intrajornada foi de forma simples.

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

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

Relativo à ausência de cálculo – reflexo em aviso prévio do intervalo intrajornada – o Perito Assistente analisa os demonstrativos relativos aos reflexos resultantes das horas – intervalo intrajornada e diz que não há o cálculo reflexo em aviso prévio. Desse modo,

demonstra-se que o Perito Judicial “não observou novamente o trânsito em julgado da sentença, o que determina a impugnação ao resultado apresentado”.

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

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

Em relação a incorreta apuração do FGTS do pacto – período junho/2001 a fevereiro/2002 e julho/2014, segundo o Perito Assistente, verifica-se no demonstrativo de apuração do FGTS do pacto laboral que o Perito Judicial considerou na base de cálculo a proporcionalidade de dias trabalhados nos meses de junho/2001 e julho/2014. Prossegue o Perito Assistente, afirmando que desta forma é incorreto o procedimento pericial, visto que “para fins de FGTS a base de cálculo é o valor integral das verbas trabalhistas com incidência do FGTS”. Aliado, a isto o Perito Assistente diz que também está incorreto o registro dos valores referente as comissões do período de junho/2001 a fevereiro/2002, já que nos “autos constam cópias das notas fiscais de prestação de serviços de cada mês e somando-as, apuram-se valores das comissões bem divergente dos valores considerados pelo Perito Judicial”.

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

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

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

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

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

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

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

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

O resumo dos demonstrativos dos cálculos periciais do Perito Judicial, relativo ao processo 2, citados anteriormente encontra-se contemplado na Tabela 03 (em anexo).

O resumo dos demonstrativos dos cálculos periciais do Perito Assistente, relativo ao processo 2, citados anteriormente encontra-se contemplado na Tabela 04 (em anexo).

No processo nº 2, a reclamante da ação trabalhista, alega que foi contratada para trabalhar como vendedora de planos de previdência privado, seguros de vida e consórcios, além de realizar atendimento pós-vendas; porém que não foi celebrado contrato de trabalho entre as partes. A reclamante argumenta que o início do trabalho junto a reclamada, foi em janeiro de 2001 e que no dia 08 de junho do mesmo ano, constituiu uma empresa para a venda de seguros de vida e consórcios, além de planos de previdência privado. Segundo a reclamante está era a condição imposta pela reclamada para que a mesma pudesse continuar prestando seus serviços. No entanto, conforme consta nos autos do processo, a reclamante mesmo tendo constituído empresa, exercia seu trabalho como se fosse funcionária do banco, visto que tinha acesso ao sistema, atendia clientes, utilizava mesa, computador e telefone, além do espaço físico da reclamada. Além disso, era subordinada ao gerente da agência na qual laborava, cumpria metas, e tinha exclusividade de vendas dos produtos comercializados pela primeira reclamada.

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

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

Segundo o Portal da Auditoria (2016), são fatores comprometedores da terceirização, falta de cuidado na elaboração do contrato; e também a má administração, visto que quando mal administrado poderá gerar sérias consequências. Conforme ficou demonstrado no processo nº 2 não foi celebrado um contrato entre as partes. E isto gerou consequências nas esferas legal, trabalhista e previdenciária, além do desembolso pela instituição para pagamento da reclamação trabalhista, o que comprova a importância de uma boa gestão de auditoria de recursos humanos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

REFERÊNCIAS

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

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

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

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

BRAZ, Luciane Zanchi Horn. **Auditoria Operacional de Recursos Humanos da Empresa de Carvões BV**. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/681/TCC%20-%20Luciane%20Braz.pdf?sequence=1> Acesso em 05/10/2017.

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

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

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

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Manual de perícia contábil**. Disponível em: http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro_pericia.pdf. Acesso em 13.02.2017. Acesso em 13.02.2017

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. Normas Brasileiras de Contabilidade. **Auditoria independente, auditoria interna e perícia contábil**. Disponível em: http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro_normas_auditorias_pericia.pdf?eeab6c. Acesso em 13.02.2017.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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