



Reclamatórias Trabalhistas e a Contratação de Perito Contador Assistente Interno

Jessica Schmitz, Cleusa Marli Gollo Bitencourt, Adriane Bruchêz, Willian Diehl, Andrea Simoni Kiekow

RESUMO

A contabilidade é uma ciência social que objetiva estudar o patrimônio das empresas, dividindo-se em diversos ramos, sendo um deles a perícia contábil, que visa a comprovação da veracidade dos fatos. Nesse sentido, o objetivo deste estudo é identificar e comparar o custo da contratação de um perito contador assistente interno com os custos das reclamações trabalhistas sofridas em 2015, por uma empresa do ramo alimentício da cidade de São Sebastião do Caí. Para tanto, foi realizado estudo bibliográfico e documental, de caráter quantitativo e descritivo, utilizando-se como base os dados de uma empresa do setor alimentício. Ainda foram analisados os processos de uma amostra de dez por cento das reclamações trabalhistas sofridas em 2015. Após efetuadas as análises, pode-se concluir que a contratação de um perito contador assistente interno apresenta algumas vantagens para a empresa, todavia, no caso da empresa objeto, o custo da contratação desse profissional torna-se elevado, já que a mesma não possuía tantas reclamações que obtiveram a necessidade de tal profissional.

1 INTRODUÇÃO

Quando se fala em contabilidade, surge em mente o conceito de Ribeiro (2010, p. 10), “A Contabilidade é uma ciência que possibilita, por meio de suas técnicas, o controle permanente do patrimônio das empresas”. Porém, a contabilidade não apenas controla o patrimônio das empresas como também abrange diversas outras áreas, sendo uma delas a perícia contábil.

Ao analisarmos a origem da palavra, Figueiredo (1999, p. 55) cita que “a expressão perícia é originária do latim *peritia*, que significa conhecimento que por sua vez é adquirido pela experiência”. De acordo com Alberto (2000) não se pode afirmar, com certeza, que a perícia contábil surgiu juntamente com os primórdios da civilização, assim como se suspeita em relação à Contabilidade. Todavia, é possível encontrar vestígios de perícia registrados e documentados na civilização do Egito antigo, e do mesmo modo, na Grécia antiga, observando-se, à época, a utilização de especialistas em determinados campos para proceder à verificação e ao exame de determinadas matérias (ALBERTO, 2000).

No Brasil a perícia contábil foi regulamentada em 1946 com a criação do CFC, com a introdução de alterações nas vagas normas periciais, que até então eram estabelecidas no Código de Processo Civil (CPC) de 193. Dessa forma, segundo a regulamentação, a nomeação do perito contador pode ser dada de quatro formas, quais sejam: de ofício, onde quem nomeia é o juiz de direito; requerida, quando pelo menos uma das partes deseja orientação técnica; indicação, também é exigida por uma das partes pelo menos, para prestar maiores conhecimentos, sendo este o perito contador assistente que representara a parte e a intimação, que é feita pelo juiz, como o próprio nome diz é uma intimação por documentação formal (MAGALHÃES et al., 2009).

Sendo assim, de acordo com Alberto (2010) a perícia é a maneira de comprovar a veracidade dos fatos, sendo ela dividida em seis esferas de atuação: vara criminal; falências e recuperação judicial; fazenda pública e execuções fiscais; vara de família; justiça federal; e a justiça do trabalho, na qual o presente estudo é fundamentado.

Os profissionais que atuam com perícia contábil são: o perito contador, nomeado pelo juízo; e o perito contador assistente, nomeado por uma das partes. Cada uma das partes pode



nomear o seu representante, ou seja, o seu perito contador assistente, que irá trabalhar em parceria com o perito contador nomeado pelo juízo. Entretanto, nesta pesquisa, foi analisada a perícia contábil trabalhista e como se dá o trabalho de um perito contador assistente.

Dessa forma, o presente estudo teve como tema a perícia contábil trabalhista, e buscou demonstrar a atuação do perito contador assistente nessa esfera judiciária, em uma indústria do gênero alimentício da cidade de São Sebastião do Caí - RS. Com base no tema proposto, o objetivo principal foi identificar e comparar o custo com a contratação de perito contador assistente interno com os custos das reclamações trabalhistas sofridas no período estudado, pela empresa objeto.

Para tanto, é apresentado inicialmente o referencial teórico sobre a perícia contábil, assim como são apresentados os direitos trabalhistas vigentes. Em seguida é apresentada a metodologia de pesquisa empregada neste estudo. Posteriormente é realizada a análise dos resultados do estudo, e por fim, são apresentadas as conclusões.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PERÍCIA CONTÁBIL

Definida por Sá (2011), a perícia é uma forma de investigação, onde para fundamentá-la é emitida uma opinião por meio de um laudo, por profissional com amplo conhecimento no objeto de estudo. Já Alberto (2010, p. 3) a conceitua como “instrumento especial de constatação, prova ou demonstração, científica ou técnica, da veracidade de situações, coisas ou fatos”. Tem por objetivo proporcionar a verdade dos fatos econômicos, financeiros, previdenciários, tributários, comerciais, financeiros, fiscais e administrativos (ZANNA, 2013).

Para Nascimento (2012) a perícia é a atividade processual, desenvolvida para agregar conhecimentos de cunho científico ou prático que são necessários para fundamentar a decisão do juiz. Assim, a perícia contábil pode ser subdividida em quatro espécies de perícia, de acordo com o ambiente de atuação de cada uma, estas são: perícia judicial, perícia semijudicial, perícia extrajudicial e arbitral. Todavia, para o presente estudo, será considerada exclusivamente a perícia trabalhista.

Assim, a perícia trabalhista é um dos principais campos de atuação de perícia, ou seja, na Justiça do Trabalho. Geralmente as reclamações são as mesmas, girando em torno de registros do reclamante (empregado), tais como salários e demais direitos inerentes às relações do trabalho, onde acredita que a justiça geralmente pende para a parte mais fraca, ou seja, o empregado (SÁ, 2011).

Para Alberto (2010), a perícia trabalhista tem como meio avaliar e analisar a situação patrimonial e econômico-financeira de uma empresa, buscando comprovar sua capacidade ou incapacidade de cumprir condições estabelecidas em normas coletivas (acordos, convenções ou dissídios) em relação ao próprio dissídio individual. Para tanto, o perito contador é aquele nomeado pelo juiz, sendo o primeiro a ser chamado, sendo que após sua nomeação, as partes podem indicar os seus peritos contadores assistentes (MAGALHÃES et. al., 2009). De forma clara e objetiva a NBC PP 01 do CFC (2015) conceitua como “Perito assistente é o contratado e indicado pela parte em perícias contábeis”.

2.2 DIREITOS TRABALHISTAS

A Constituição Federal (CF) de 1988 define como principais direitos do trabalhador: a relação de emprego; o seguro desemprego; o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS); o salário mínimo; o piso salarial; a irredutibilidade e garantia do salário; o décimo terceiro



salário; o repouso semanal remunerado; a remuneração do serviço extraordinário; as férias; o aviso prévio; entre outros.

De acordo com Lacombe (2011) a jornada de trabalho é o período de tempo que o trabalhador esta a disposição da empresa, sendo que, em sua normalidade, a jornada de trabalho é de 44 horas semanais, tendo algumas exceções como para telefonista, professores e médicos.

Martins (2012) relata que as horas extras tem como sua natureza o salário, já que as mesmas são horas a mais de trabalho desenvolvido pelo colaborador. Sendo devido pelo trabalho extraordinário, no valor de 50% sobre o salário do colaborador, considerando que o mesmo é de natureza salarial e não indenizatória. Entretanto, se as mesmas são habituais, devem integrar no cálculo de outras verbas, como por exemplo, no décimo terceiro salário, considera-se habitual quando a mesma foi paga na maior parte do contrato de trabalho. Em caso de receber por comissão estando sujeito a controle de horas, caso tenha realizado hora extra, o mesmo deve receber 50% do valor das comissões destas horas.

Conforme Filho (2010) as horas *in itinere* são aquelas em que o colaborador passa em percurso de sua casa até a empresa e vice-versa, considerando-se que o colaborador está a disposição da empresa, se esta for de difícil acesso e fornecer transporte para os funcionários. No que se refere ao adicional de insalubridade, segundo Lacombe (2011, p. 330), “é devido aos empregados que trabalham em ambientes prejudiciais à saúde e varia, conforme o grau de insalubridade, desde 10% sobre o salário mínimo vigente até 40% desse salário”. Já o adicional de periculosidade, é devido ao colaborador que trabalha em ambiente com risco de vida e/ou saúde, como por exemplo, inflamáveis ou explosivos. O valor referente ao adicional de periculosidade é de 30% do salário base do colaborador, ou seja, gratificações, prêmios ou participação de lucros, não são usados como base de cálculo (MACHADO; SANTOS, 2013).

Quanto ao adicional noturno, conforme expresso na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, em seu Art. 73, “Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna”.

Em relação às férias, o período aquisitivo ao qual o colaborador tem direito é de 30 dias de férias, após um período trabalhado de 12 meses, renovando-se o direito a cada intervalo de 12 meses de vigência de contrato (STUCHI, 2012). Já o décimo terceiro salário, para Lacombe (2011), é uma gratificação de Natal que deve ser paga em duas parcelas de 50% do valor total. A primeira parcela, geralmente é paga entre os dias 15 e 30 de novembro. Entretanto, se o colaborador solicitar no mês de janeiro que gostaria de receber a primeira parcela do décimo terceiro salário junto com o gozo de suas férias, a empresa se obriga a pagá-la, ao passo que a segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro.

Tratando-se, porém, do repouso semanal remunerado, de acordo com Machado e Santos (2013), é obrigatório, e corresponde a 24 horas, sendo geralmente, no domingo. Ressalta também que é proibido trabalhar em dia de repouso, sendo assim, caracteriza-se como hora extra. Além disso, Machado e Santos (2013) relatam ainda sobre o FGTS, que é obrigatório a todo empregador depositar em conta vinculada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), sendo esta conta em nome do colaborador e o valor obrigatório a ser pago correspondente a 8% do salário anterior do colaborador. Já em relação ao aviso prévio, Stuchi (2012) cita que pode ser realizado tanto pela empresa como pelo colaborador, o mesmo é a comunicação de rescisão de contrato, onde o contrato deve ser mantido pelo tempo mínimo de 30 dias, podendo chegar a 90 dias. Segundo o art. 477, § 1º da CLT, toda a rescisão de colaborador com mais de um ano de empresa só é válido, quando o mesmo for feito em Sindicato, Ministério do Trabalho ou Previdência Social.

É necessário ainda considerar o pagamento de INSS, que de acordo com Lacombe (2011) é obrigatório a todos os colaboradores contribuírem com o INSS, tratando-se de uma



forma se assegurar caso ocorra algum imprevisto que impossibilite o indivíduo de trabalhar, garantindo-lhe renda para a sobrevivência.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo caracteriza-se quanto a sua abordagem como quantitativo, pelo uso da quantificação, tanto na coleta quanto no tratamento das informações (RICHARDSON, 1999). A pesquisa quantitativa tem por objetivo a aquisição de resultados que evitem possíveis distorções de análise e interpretação e que possibilitem a maximização da margem de segurança (DIEHL, 2004). Assim sendo, a pesquisa quantitativa é passível de ser medida em escala numérica (ROSENTAL; FRÉMONTIER-MURPHY, 2001). Em relação aos procedimentos utilizados, o estudo é classificado como bibliográfico e documental haja vista que foi aplicado em uma indústria do gênero alimentício da cidade de São Sebastião do Caí, comparando às informações contidas na literatura com as informações contidas em documentos da empresa em questão.

A pesquisa bibliográfica e a documental utilizam-se de dados existentes. Entretanto, diferem quanto ao fato da primeira utilizar-se de dados que já receberam tratamento analítico, ou seja, baseada em material (artigos científicos e livros) já publicado, enquanto que a segunda vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico (documentos de arquivos, igrejas, sindicatos, instituições etc.) (GIL, 2010). Já em relação aos objetivos, a pesquisa é caracterizada como descritiva, com vistas a descrever as características do trabalho efetuado pelo perito contador assistente. As pesquisas descritivas objetivam identificar correlação entre variáveis e focam-se na descoberta e análise dos fatos, descrevendo-os, classificando-os e interpretando-os. Trata-se, portanto de uma análise aprofundada da realidade pesquisada (RUDIO, 1985).

Assim, primeiramente foi realizado o levantamento dos processos trabalhistas sofridos pela empresa estudada em 2015, e em seguida analisados os dados levantados utilizando o embasamento teórico, alinhado ao objetivo e a questão de pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 LEVANTAMENTO DE SENTENÇAS TRABALHISTAS DE 2015

Foram levantados os dados na empresa objeto de estudo, referente às reclamações trabalhistas, especificamente ao número de sentenças concluídas no ano de 2015, sendo que foram 155 processos trabalhistas, realizados no ano em análise. Diante deste número optou-se por analisar uma amostragem 10% destes processos, ou seja, uma amostragem de quinze processos trabalhistas, conforme mostra a Tabela 1:

Tabela 1 - Amostra de 15 processos trabalhistas com sentença concluída em 2015

Perícia	Autor	Demissão	Inicial	Inicial	Sentença	Perícia
Sim	A		26/05/2014	R\$ 30.000,00	R\$ 7.040,04	R\$ 6.040,03
Sim	B		28/07/2014	R\$ 30.000,00	R\$ 79.150,31	R\$ 74.646,97
Não	C		29/09/2014	R\$ 30.000,00	R\$ 4.863,00	
Sim	D	21/07/2014	17/10/2014	R\$ 50.000,00	R\$ 8.620,10	R\$ 5.210,24
Não	E	02/06/2014	17/10/2014	R\$ 40.000,00	R\$ 3.500,00	
Não	F	08/09/2014	29/10/2014	R\$ 50.000,00	R\$ 6.600,00	
Sim	G	03/11/2015	26/01/2015	R\$ 40.000,00	R\$ 2.367,64	R\$ 2.367,61
Não	H	03/12/2014	04/02/2015	R\$ 30.000,00	R\$ 2.500,00	



Não	I		04/02/2015	R\$ 40.000,00	R\$ 7.035,48	
Não	J	09/09/2014	09/02/2015	R\$ 40.000,00	R\$ 22.000,00	
Não	K		19/02/2015	R\$ 31.000,00	R\$ 5.240,97	
Não	L	10/06/2014	23/02/2015	R\$ 21.325,51	R\$ 8.000,00	
Sim	M	10/09/2013	07/04/2015	R\$ 40.000,00	R\$ 1.295,34	R\$ 1.222,55
Não	N	22/01/2014	20/04/2015	R\$ 35.000,00	R\$ 3.600,00	
Sim	O	17/07/2015	13/11/2015	R\$ 31.088,80	R\$ 5.739,18	R\$ 5.739,18

Fonte: Elaborado pelos autores com dados da empresa.

Neste mesmo levantamento foram apuradas as principais reclamações de direitos do trabalho exigidas nas reclamações no ano de 2015. Percebeu-se então, que 57% dos processos trabalhistas do ano de 2015, incluíram as mesmas reclamações, que são: adicional de insalubridade, adicional noturno, horas extras, horas *in itinere*, FGTS, férias, entre outros.

Quanto ao adicional de insalubridade, horas extras, horas *in itinere* e FGTS, verificou-se que apenas 13% não os incluíram na reclamação, enquanto 87% os requisitaram. Referente ao adicional de insalubridade, a empresa objeto do estudo paga o adicional em seu grau médio de risco a saúde, ou seja, 20% do salário mínimo nacional. Esse percentual sobre o salário mínimo nacional deveria ser pago sobre o piso regional, como exige a legislação. Porém, não é isso que os autores reclamam nos processos, e sim, que deveriam ganhar o adicional de insalubridade sobre o grau máximo de risco a saúde, ou seja, 40% do salário mínimo regional.

No adicional de horas extras, os reclamantes exigem os minutos em que registram seu ponto antes do horário de trabalho. A empresa não considera tais minutos como hora extra, pois como se trata de um frigorífico, cerca 98% dos serviços exercidos dependem de esteiras e nóreas. Assim, com a utilização destes equipamentos, não é possível começar a trabalhar antes do horário estipulado, que é o momento em que todos os equipamentos estão funcionando.

Sobre as horas *in itinere*, a empresa oferece transporte próprio, contratando ônibus para transporte de seus funcionários, porém, não considera que seu colaborador já esteja a sua disposição a partir do momento do embarque no ônibus. Dessa forma, a empresa contradiz a legislação, que determina que o tempo utilizado no transporte do trabalhador de sua residência até seu local de trabalho e vice-versa, é considerado tempo à disposição do empregador. Em se tratando de FGTS, a empresa objeto de estudo, cumpre totalmente com sua obrigação, porém, todo funcionário que procura a justiça do trabalho pedindo rescisão indireta ou reintegração ao trabalho exige o seu depósito no período específico.

No que diz respeito ao adicional noturno, o percentual de reclamações cai para 73%, enquanto 27% dos reclamantes não os exigem. A empresa em estudo efetua corretamente o pagamento do adicional de 30% sobre o salário base do colaborador que trabalha em horário noturno. Porém, como a empresa não considera o tempo em que o colaborador está a caminho da empresa, não é pago adicional noturno por esse período de tempo. Em média, 30% do quadro funcional saem de sua residência para seu local de trabalho dentro do horário noturno.

Já quanto às férias e o décimo terceiro salário, o percentual de reclamações que inclui esses proventos cai para 47%, enquanto 53% não os exigem. No que diz respeito às férias, a empresa em questão cumpre rigorosamente com o seu dever, sempre as concedendo dentro do período concessivo, efetuando o pagamento corretamente conforme escrito em legislação e também, conforme legislação, apenas oferece ao seu colaborador duas opções: gozar os trinta dias ou gozar vinte dias, recebendo abono pelos dez dias trabalhados. Descontado período de gozo de férias, os dias previstos por legislação devido às faltas injustificadas. É nesse ponto que existem muitas reclamações na Justiça do Trabalho, já que alguns colaboradores entregam



comprovantes de faltas fora do prazo. Até porque a empresa não obedece ao prazo legal de quarenta e oito horas, mas sim utiliza uma norma interna que exige a entrega de atestados e comprovantes no prazo de vinte e quatro horas, o que possibilita esse tipo de reclamatória.

Se tratando de décimo terceiro salário, a empresa objeto de estudo efetua corretamente todos os pagamentos, respeitando a legislação totalmente. Os autores que exigem esse provento na reclamatória são aqueles que pedem rescisão indireta, reversão de justa causa e até mesmo reintegração ao trabalho. Já em relação ao seguro desemprego e aviso prévio, novamente o percentual de reclamantes diminuiu, passando a ser 40% dos casos. Isso acontece em ambos, apenas nos casos de pedido de rescisão indireta e reversão de justa causa.

Quanto à participação nos lucros e resultados (PLR), o percentual de reclamatórias cai para 27%, enquanto 73% não o reclamam. Isso se deve ao fato de que a empresa em questão efetua o pagamento sempre em janeiro do ano posterior, ou seja, em janeiro de 2015 foi pago em parcela única aos funcionários que conquistaram o direito a participação do resultado do exercício de 2014, sendo inclusive comprovada por folha de pagamento. Contudo, a empresa adotou a política em que todo colaborador que estiver afastado da empresa, sem receber proventos, ou seja, sem folha de pagamento, fica com o pagamento da participação do resultado adiada para o primeiro mês em que voltar a receber proventos. Outra política adotada pela empresa é que só recebe o valor da participação no resultado aquele colaborador que trabalhou pelo menos um mês do ano em questão. Assim, a cada mês em que trabalha, ele adquire direito a um doze avos de participação nos lucros, ou seja, só recebe o valor total estipulado, aquele colaborador que trabalhou os doze meses do ano.

Além das reclamatórias citadas anteriormente, a empresa também sofre reclamações referente à rescisão, danos, descontos entre outras, onde 27% das reclamatórias foram solicitação de rescisão indireta, o que ocorre pelo fato de que a empresa não realiza o conhecido “acordo”, onde o colaborador decide sair da empresa, mas para não perder seus direitos a empresa o demite. Ademais, 27% foram exigências de reversão de justa causa, o que ocorre pelo fato de a empresa demitir funcionários por justa causa devido a suspensões, tanto por faltas injustificadas como por outros motivos, e 13% exigem a reintegração, geralmente são colaboradoras que foram demitidas grávidas.

Quanto às reclamatórias sobre os descontos efetuados em folha de pagamento, 46% não efetuou nenhuma reclamação nesse sentido, porém: 40% dos processos analisados afirmam que ocorrem descontos indevidos (varejo, horas faltas entre outros); 7% dos autores reclamam de desconto de vale transporte; e 7% fazem crítica sobre o desconto de vale transporte e descontos que consideram ilegais, tais como, seguro de vida, pagamento de EPI perdido e nova via de crachá.

Em questão aos danos causados na amostra utilizada, 62% dos autores não fizeram menção a nenhum tipo de dano causado, que possa ter ocorrido na empresa objeto de estudo. Contudo, 19% das reclamatórias foram exigidos pagamentos de danos morais, em alguns casos pelo fato de o autor se sentir perseguido por superior durante o tempo em que trabalhou na empresa. Em 13% foi incluída reparação por danos extrapatrimoniais, pois alegam estarem psicologicamente afetados, em virtude de terem sofrido humilhações dentro da empresa. Além disso, apenas 6% exigiram danos morais e patrimoniais, por motivos de doença operacional e reintegração de colaborador que prestou serviço militar.

Além das exigências elencadas nesse tópico, 40% da amostra em estudo foram solicitados outros tipos de quesitos resgates de direitos, como: quanto à diferença salarial, 13% dos autores a requereram, podendo ser devido à alteração em função de cargo ou de reintegração; 7% exigiram indenização, parcelas rescisórias, contribuições fiscais e previdenciárias, isso ocorreu em casos de pedido de reintegração por estar devido ao colaborar estar prestando em serviço militar; assim como 7% alegaram que não tinham o intervalo de almoço de uma hora como previsto por legislação; 7% exigiram piso salarial e



auxílio creche; e em 60% dos casos não houve outro tipo de reclamação de direitos diversos. Para tanto, verificou-se que na amostra em estudo, apenas 40% dos processos, necessitou de perícia, sendo que nos demais, que correspondem a 60%, essa técnica não foi utilizada. Assim, nos leva a concluir que a perícia não é indispensável, pois existem outras formas que servem de embasamento para a tomada de decisão do Juiz ao sentenciar o processo, ou mesmo para que as partes entrem em acordo.

4.2 VALORES DA INICIAL E A SENTENÇA: ANÁLISE COMPARATIVA

Dos processos da amostra em análise, foi feito um levantamento onde consta o valor que o reclamante solicitou na inicial e o valor que foi pago na sentença e destacada a diferença entre essas variáveis, tanto em valor como em percentual, o que pode ser visto na Tabela 2:

Tabela 2 - Diferença entre inicial e sentença

Autor	Inicial	Sentença	Diferença	Diferença (%)
A	R\$ 30.000,00	R\$ 7.040,04	R\$ 22.959,96	23%
B	R\$ 30.000,00	R\$ 79.150,31	-R\$ 49.150,31	264%
C	R\$ 30.000,00	R\$ 4.863,00	R\$ 25.137,00	16%
D	R\$ 50.000,00	R\$ 8.620,10	R\$ 41.379,90	17%
E	R\$ 40.000,00	R\$ 3.500,00	R\$ 36.500,00	9%
F	R\$ 50.000,00	R\$ 6.600,00	R\$ 43.400,00	13%
G	R\$ 40.000,00	R\$ 2.367,64	R\$ 37.632,36	6%
H	R\$ 30.000,00	R\$ 2.500,00	R\$ 27.500,00	8%
I	R\$ 40.000,00	R\$ 7.035,48	R\$ 32.964,52	18%
J	R\$ 40.000,00	R\$ 22.000,00	R\$ 18.000,00	55%
K	R\$ 31.000,00	R\$ 5.240,97	R\$ 25.759,03	17%
L	R\$ 21.325,51	R\$ 8.000,00	R\$ 13.325,51	38%
M	R\$ 40.000,00	R\$ 1.295,34	R\$ 38.704,66	3%
N	R\$ 35.000,00	R\$ 3.600,00	R\$ 31.400,00	10%
O	R\$ 31.088,80	R\$ 5.739,18	R\$ 25.349,62	18%
TOTAL	R\$ 538.414,31	R\$ 167.552,06	R\$ 370.862,25	31%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da empresa.

Por meio da Tabela 2 pode-se perceber que no caso do autor B a sentença foi maior que o valor solicitado na inicial, isso se deve ao fato de estar incluída nessa reclamatória uma doença operacional, comprovada por perícia médica, cujo valor foi ditado por profissional capacitado da área médica. Mesmo considerada excepcionalidade, optou-se por incluí-la no cálculo, por fazer parte da amostra. As demais perícias tiveram uma diminuição do valor da inicial para a sentença, o que gerou no total uma diferença de R\$ 370.862,25, o que representa 69% de ganho para a empresa. Analisando apenas os processos que tiveram perícia contábil, essa diferença fica ainda maior, passando a ter um ganho de 53%, ou seja, R\$ 117.876,19, conforme exposto na Tabela 3:

Tabela 3 - Diferença entre inicial e sentença em processos com perícia

Autor	Inicial	Sentença	Diferença	Diferença (%)
A	R\$ 30.000,00	R\$ 7.040,04	R\$ 22.959,96	23%
B	R\$ 30.000,00	R\$ 79.150,31	-R\$ 49.150,31	264%



D	R\$ 50.000,00	R\$ 8.620,10	R\$ 41.379,90	17%
G	R\$ 40.000,00	R\$ 2.367,64	R\$ 37.632,36	6%
M	R\$ 40.000,00	R\$ 1.295,34	R\$ 38.704,66	3%
O	R\$ 31.088,80	R\$ 5.739,18	R\$ 25.349,62	18%
TOTAL	R\$ 221.088,80	R\$ 104.212,61	R\$ 116.876,19	47%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da empresa.

Percebe-se que esse percentual só não é maior devido ao autor B que teve doença ocupacional comprovada por perícia médica, todavia, todas as demais sentenças tiveram uma diminuição de mais de R\$ 20.000,00, chegando R\$ 41.379,90. Percentualmente, destaca-se que as reduções nos valores das sentenças para com a inicial, variam de três por cento 3% até 23%.

4.3 DIFERENÇA DE VALOR ENTRE A INICIAL E A SENTENÇA

Para identificar a diferença de valor entre inicial e sentença, foi realizado levantamento mensal do número de funcionários, valor da folha de pagamento, e faturamento mensal de 2015, apresentados na Tabela 4:

Tabela 4 - Número de funcionários, valor da folha de pagamento e faturamento

Mês	Funcionários	Folha	Faturamento
jan	1319	R\$ 2.524.696,45	R\$ 15.598.353,58
fev	1322	R\$ 1.909.713,09	R\$ 13.745.707,56
mar	1352	R\$ 2.168.741,70	R\$ 17.345.262,10
abr	1367	R\$ 1.996.738,06	R\$ 15.107.134,70
mai	1388	R\$ 1.999.704,58	R\$ 15.568.821,25
jun	1342	R\$ 2.022.470,93	R\$ 16.785.752,07
jul	1370	R\$ 2.156.840,09	R\$ 18.300.589,87
ago	1355	R\$ 2.212.507,11	R\$ 18.820.162,88
set	1328	R\$ 2.159.348,16	R\$ 18.033.331,02
out	1297	R\$ 2.078.368,20	R\$ 18.529.109,43
nov	1334	R\$ 2.124.947,73	R\$ 18.500.733,51
dez	1336	R\$ 2.111.950,52	R\$ 21.653.769,60
TOTAL		R\$ 25.466.026,62	R\$ 207.988.727,57

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da empresa.

Em Janeiro de 2015, consta ainda o pagamento da participação nos resultados do exercício de 2014, para todos os colaboradores que tinham direito, o que totalizou um valor maior na folha de pagamento. Em Março de 2015, ocorre um novo aumento na folha de pagamento, devido ao valor do auxílio escolar do ano de 2014 para todos os colaboradores que tiverem direito a receber. Já em Agosto de 2015, apesar de ter diminuído o número de funcionários, a folha de pagamento teve um aumento significativo, porque nesse mês ocorreu o primeiro pagamento do reajuste correspondente ao dissídio, a todos os colaboradores da empresa.

Quanto ao faturamento, há queda significativa no mês de fevereiro, segundo informações do departamento de vendas é creditada ao feriado de carnaval. Ao contrário, em dezembro a demanda sempre aumenta, e segundo a mesma fonte, parte se deve as festas de



natal e fim de ano e também as empresas que fazem a confraternização com seus funcionários.

Assim, pode-se verificar que a folha de pagamento representa em porcentagem os seguintes valores sobre o faturamento de cada mês: 16,19% em janeiro; 13,89% em fevereiro; 12,5% em março; 13,22% em abril; 12,84% em maio; 12,05% em junho; 11,79% em julho; 11,76% em agosto; 11,97% em setembro; 11,22% em outubro; 11,49% em novembro; e 9,75% em dezembro. Desta forma, pode-se notar que a folha de pagamento de salários no ano de 2015 representa em média 12,24% do faturamento correspondente.

Na Tabela 5, pode-se visualizar a comparação do valor da folha de pagamento mensal com a média mensal das diferenças entre inicial e sentença da amostra das reclamatórias de 2015:

Tabela 5 - Representação da diferença entre a inicial e a sentença com a folha de pagamento

Mês	Valor	Diferença	Representação (%)
jan	R\$ 2.524.696,45	R\$ 30.905,19	122%
fev	R\$ 1.909.713,09	R\$ 30.905,19	162%
mar	R\$ 2.168.741,70	R\$ 30.905,19	143%
abr	R\$ 1.996.738,06	R\$ 30.905,19	155%
mai	R\$ 1.999.704,58	R\$ 30.905,19	155%
jun	R\$ 2.022.470,93	R\$ 30.905,19	153%
jul	R\$ 2.156.840,09	R\$ 30.905,19	143%
ago	R\$ 2.212.507,11	R\$ 30.905,19	140%
set	R\$ 2.159.348,16	R\$ 30.905,19	143%
out	R\$ 2.078.368,20	R\$ 30.905,19	149%
nov	R\$ 2.124.947,73	R\$ 30.905,19	145%
dez	R\$ 2.111.950,52	R\$ 30.905,19	146%
TOTAL	R\$ 25.466.026,62	R\$ 30.905,19	146%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da empresa.

Tendo em vista que a amostra utilizada para a análise de dados é 10% dos processos trabalhistas sofridos em 2015 pela empresa, a representação da diferença entre a inicial e a sentença com o valor da folha de pagamento é de 1,46%. Nos meses de fevereiro, abril, maio, junho e outubro a representação foi ainda maior que a anual.

Quando analisadas apenas as reclamatórias que tiveram a utilização de perícia contábil a representação total da diferença entre inicial e sentença cai para 0,46%, reduzindo em um ponto percentual, de acordo com a Tabela 6.

Tabela 6 - Representação da diferença entre a inicial e a sentença com a folha de pagamento em processos que tiveram perícia contábil

Mês	Valor	Diferença	Representação (%)
jan	R\$ 2.524.696,45	R\$ 9.739,68	0,39%
fev	R\$ 1.909.713,09	R\$ 9.739,68	0,51%
mar	R\$ 2.168.741,70	R\$ 9.739,68	0,45%
abr	R\$ 1.996.738,06	R\$ 9.739,68	0,49%
mai	R\$ 1.999.704,58	R\$ 9.739,68	0,49%
jun	R\$ 2.022.470,93	R\$ 9.739,68	0,48%
jul	R\$ 2.156.840,09	R\$ 9.739,68	0,45%



ago	R\$ 2.212.507,11	R\$ 9.739,68	0,44%
set	R\$ 2.159.348,16	R\$ 9.739,68	0,45%
out	R\$ 2.078.368,20	R\$ 9.739,68	0,47%
nov	R\$ 2.124.947,73	R\$ 9.739,68	0,46%
dez	R\$ 2.111.950,52	R\$ 9.739,68	0,46%
Total	R\$ 25.466.026,62	R\$ 116.876,19	0,46%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da empresa.

Nessa mesma linha foram comparados os processos trabalhistas da amostra de 2015 com o faturamento do ano em estudo. Assim como na comparação com a folha de pagamento, foi utilizado o valor anual e com a média mensal dos processos, para então efetuar a comparação mês a mês, além da comparação total anual, como visto em Tabela 7.

Tabela 7 - Representação da diferença entre a inicial e a sentença com o faturamento

Mês	Valor	Diferença	Representação (%)
jan	R\$ 15.598.353,58	R\$ 30.905,19	0,20%
fev	R\$ 13.745.707,56	R\$ 30.905,19	0,22%
mar	R\$ 17.345.262,10	R\$ 30.905,19	0,18%
abr	R\$ 15.107.134,70	R\$ 30.905,19	0,20%
mai	R\$ 15.568.821,25	R\$ 30.905,19	0,20%
jun	R\$ 16.785.752,07	R\$ 30.905,19	0,18%
jul	R\$ 18.300.589,87	R\$ 30.905,19	0,17%
ago	R\$ 18.820.162,88	R\$ 30.905,19	0,16%
set	R\$ 18.033.331,02	R\$ 30.905,19	0,17%
out	R\$ 18.529.109,43	R\$ 30.905,19	0,17%
nov	R\$ 18.500.733,51	R\$ 30.905,19	0,17%
dez	R\$ 21.653.769,60	R\$ 30.905,19	0,14%
Total	R\$ 207.988.727,57	R\$ 370.862,25	0,18%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da empresa.

Apurados os resultados, utilizando-se apenas a amostra de dez por cento (10%) dos processos trabalhistas sofridos em 2015, percebe-se então, que quando analisadas as diferenças perante o faturamento, a representação anual fica em média de 0,18%, sendo essa diferença ainda maior nos meses de janeiro, fevereiro, abril e maio.

Além disso, foi realizada a comparação entre a inicial e a sentença, apenas dos processos trabalhistas que tiveram perícia contábil, com o faturamento do ano em estudo. Essa comparação ficou em média 0,06%, sendo que esse percentual só é maior no mês de fevereiro e tendo o menor do ano em dezembro. Conforme demonstrado na Tabela 8.

Tabela 8 - Representação da diferença entre a inicial e a sentença com o faturamento apenas em processos que tiveram perícia contábil

Mês	Valor	Diferença	Representação (%)
jan	R\$ 15.598.353,58	R\$ 9.739,68	0,06%
fev	R\$ 13.745.707,56	R\$ 9.739,68	0,07%
mar	R\$ 17.345.262,10	R\$ 9.739,68	0,06%
abr	R\$ 15.107.134,70	R\$ 9.739,68	0,06%
mai	R\$ 15.568.821,25	R\$ 9.739,68	0,06%



jun	R\$ 16.785.752,07	R\$ 9.739,68	0,06%
jul	R\$ 18.300.589,87	R\$ 9.739,68	0,05%
ago	R\$ 18.820.162,88	R\$ 9.739,68	0,05%
set	R\$ 18.033.331,02	R\$ 9.739,68	0,05%
out	R\$ 18.529.109,43	R\$ 9.739,68	0,05%
nov	R\$ 18.500.733,51	R\$ 9.739,68	0,05%
dez	R\$ 21.653.769,60	R\$ 9.739,68	0,04%
Total	R\$ 207.988.727,57	R\$ 116.876,19	0,06%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da empresa.

Trazendo para realidade do frigorífico, simulou-se a aquisição de matéria prima que poderia ser adquirida com o valor apurado na diferença entre inicial e sentença da amostra das reclamatórias. Assim, a presente pesquisa apurou o preço pago por quilograma (kg) do frango vivo (matéria prima do frigorífico), se fosse comprado de outro frigorífico que a empresa em questão tem parceria. Para tanto, foi possível identificar que em 30 de dezembro de 2015, o valor pago por kg de frango vivo era de R\$ 2,71. Nos cálculos utilizados, não foi considerada a oscilação de preço, já que não se tem interesse em mostrar precisamente e sim aproximadamente quantos kg a mais de frango seria possível comprar com o valor gasto em processos trabalhistas.

Caso a empresa objeto de estudo tivesse pago o valor total solicitado nas iniciais das reclamatórias, com esse valor poderiam ser comprados mais 198.676,87 quilogramas de frango vivo pronto para abate. Porém, com o valor total das sentenças, a empresa em questão, poderia ter comprado 61.827,33 quilogramas de frango pronto para abate. Representando assim, uma diferença de 136.849,54 quilogramas de frango pronto para abate, equivale a meio dia de abate na empresa, que em média são 70.000 frangos dia.

4.4 CUSTO COM CONTRATAÇÃO DE PERITO CONTADOR ASSISTENTE INTERNO

Foi averiguado, que no ano de 2015, a empresa objeto de estudo gastou com serviços de perícia contábil num montante de R\$ 9.797,22, comprovados por notas fiscais de serviço. Após identificado o valor gasto com este tipo de serviço, pesquisou-se o valor da remuneração, de acordo com o mercado, para um perito contador assistente interno, levando em consideração o porte da empresa. Dessa forma, foi possível identificar o valor de R\$3.077,97 mensais, o que acrescido dos encargos para o ramo da empresa, gera um custo de R\$ 4.809,16 por mês, totalizando em R\$ 57.709,89 por ano.

Paralelamente, efetuou-se uma entrevista com um perito contador que atua a trinta anos no ramo. O mesmo esclareceu que: “o trabalho de perícia contábil, leva em média três horas cada, claro que é variável, pois depende dos quesitos exigidos.” Quanto à remuneração, afirmou que depende para quem se faz o trabalho, no caso de perito de juízo, pode cobrar até três salários mínimos e quando é contratado pela empresa é considerado o número de perícias que esta empresa necessita fazer por mês. Quando questionado se considera vantajosa a contratação de um perito contador assistente interno e qual seria a remuneração que exigiria para realizar tal função, o entrevistado relatou que acredita não ser vantajoso para a empresa, pois em sua visão só se deve contratar um perito contador assistente interno aquela empresa que tiver mais de vinte perícias por mês, além do que o profissional contratado deve ter nível elevado de conhecimento da área. Além desses fatores o entrevistado afirma ainda, “que pode ter comodismo da parte do profissional o que não seria bom para a empresa”. Se fosse trabalhar como perito contador de uma única empresa exigiria uma remuneração de R\$10.000,00 por mês, o que incluindo os encargos devidos pela empresa objeto de estudo, resultaria em um custo mensal de R\$13.680,00, totalizando por ano R\$ 187.493,33.



Dessa forma, comparando os custos, percebeu-se que no caso de contratação de perito contador assistente interno, pagando a remuneração apurada, esse custo representaria 15,56% por ano da diferença, e analisando apenas os processos com perícias contábeis esse número, aumenta para 49,38%. Ao analisar a contratação de perito contador assistente interno, pagando a remuneração da entrevista, esse custo representaria 50,56%, quando comparado com a diferença. Analisando apenas os processos com perícias contábeis esse número, aumenta para 160,42%.

Portanto, pode-se concluir que a contratação de um perito contador assistente interno apresenta algumas vantagens para a empresa, pois o mesmo pode implantar políticas que tenderiam à diminuição das reclamações trabalhistas. Porém, o custo de contratação desse profissional torna-se elevado para a empresa, já que a mesma não possui tantas reclamações que demandem a necessidade de tal profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A perícia contábil trabalhista é de fundamental importância para diminuir gastos com sentenças trabalhistas, haja vista que por meio dela que se apuram os valores a serem pagos aos autores. Sendo assim, ambas as partes saem vitoriosas, uma por receber seus direitos e a outra por pagar o que é devido.

Para que seja realizada a perícia contábil trabalhista, é necessário o perito contador e opcionalmente o perito contador assistente que representará as partes. O presente estudo buscou verificar se seria vantajoso ou não contratar um perito contador assistente interno para uma empresa do gênero alimentício com sede em São Sebastião do Caí. Foram analisados os processos que a empresa objeto de estudo procedeu à liquidação no ano de 2015, levantando os principais direitos reclamados, como por exemplo, horas extras, horas *in itinere*, adicional de insalubridade, adicional noturno, entre outros.

Compararam-se, também, os valores da inicial com a sentença, descobrindo assim a diferença entre elas. Ao mesmo tempo foram comparados os valores das reclamações trabalhistas com o valor da folha de pagamento e faturamento do mesmo ano, com o custo de contratação de um perito contador assistente interno. Além disso, comparou-se o valor dessas diferenças com a aquisição do frango vivo, que é a matéria prima do frigorífico em estudo. A partir da pesquisa elaborada, percebeu-se que em 57% das reclamações foram solicitados os mesmos direitos do trabalhador, dentre eles, os que mais são reclamados: horas extras; horas *in itinere*; adicional noturno; adicional de insalubridade; e FGTS.

Quando comparados os valores da inicial com a sentença, percebeu-se uma diferença de 31%, que ao comparar com a folha de pagamento, representou 1,46%. Comparando essas diferenças com o faturamento da empresa, essa representação cai para 0,18%. Com esse valor seria possível comprar 136.849,54 quilogramas de frango vivo, que alimentaria em média meio dia de trabalho, já que por dia são abatidos diariamente 80.000 frangos, pesando em média três quilogramas.

Em vista do que foi apresentado, percebeu-se que a contratação de um perito contador assistente interno auxiliaria a empresa com a implantação de políticas institucionais, possivelmente reduzindo as reclamações diante da Justiça do Trabalho e ficaria com melhor reputação diante de seus colaboradores e da população da região. Todavia, o custo de contratação de um perito contador assistente interno é um valor relevante comparado ao valor das sentenças, principalmente diante da informação de que apenas 40% da amostra necessitaram desse profissional no ano em estudo. Desta forma, o custo benefício não é vantajoso para essa empresa. Com isso pode-se concluir que, para a empresa objeto de estudo não é válida a contratação de um perito contador assistente interno, para essas demandas.



REFERÊNCIAS

- ALBERTO, V. L. P. A. **Perícia Contábil**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- ALBERTO, V. L. P. **Perícia contábil**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- BRASIL. **CLT Saraiva Acadêmica e Constituição Federal**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BRASIL. **Constituição Federal** de 05 de outubro de 1988. Acesso em 30 de Outubro de 2015 às 21:30 h. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm
- CFC. **Resolução 2015/NBCPP01** de 19 de março de 2015. Acesso em 24/10/2015 às 22:30 h. Disponível em:
http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2015/NBCPP01.
- DIEHL, A. A. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- FIGUEIREDO, Á. N. M. de. **Roteiro Prático das Perícias Judiciais**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- FILHO, I. G. da S. M. **Manual de Direito e Processo do Trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos Princípios e Tendências**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MACHADO, M. de A. O.; SANTOS, M. S. T. dos. **Departamento de Pessoal Modelo**. 2ª ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2013.
- MAGALHÃES, A. de D. F.; SOUZA, C. de.; FAVERO, H. L.; LONARDONI, M. **Perícia Contábil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 27ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.
- RIBEIRO, O. M. **Contabilidade básica fácil**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- ROSENTAL, C.; FRÉMONTIER-MURPHY, C. **Introdução aos métodos quantitativos em ciências humanas e sociais**. Porto Alegre: Instituto Piaget, 2001.
- RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 1985.



SÁ, A. L. de. **Perícia Contábil**. 10^a ed. São Paulo: Atlas, 2011.

STUCHI, V. H. N. **Vade Mecum Prática OAB Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

ZANNA, R. D. **Prática de perícia contábil**. 4. Ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2013.