



Perito Contador Assistente Interno: Um Estudo de Caso em Uma Indústria do Gênero Alimentício na Vara Trabalhista

Andrea Simoni Kiekow, Jessica Schmitz, Leandro Rogerio Schiavo

RESUMO

Diante das mudanças em termos de legislação trabalhista, é imprescindível que as empresas busquem profissionalizar seu quadro de funcionários. Nesse sentido, o profissional perito contador como assistente interno passa a ser de fundamental importância para a realização de mecanismos de perícia e de controle. Assim, o objetivo deste projeto da disciplina de trabalho de conclusão 1 será demonstrar os ganhos obtidos por uma empresa do ramo de gêneros alimentícios na cidade de São Sebastião do Cai. Esta pesquisa está classificada quanto à forma de abordagem do problema, como um método qualitativo, sendo que o método utilizado será um estudo de caso numa indústria do gênero alimentício de São Sebastião do Cai. Quanto aos possíveis resultados, avaliar-se-á a necessidade da perícia contábil assim como será analisada como é feito o trabalho de um perito-contador assistente e se o mesmo ao ser contratado por uma indústria do gênero alimentício na cidade de São Sebastião do Cai, iria auferir ganhos para a empresa que o contrata-se.

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade é uma ciência social que tem como objeto de estudo o patrimônio das empresas. A contabilidade se divide em diversos ramos, sendo um deles a perícia contábil, cuja a intenção é comprovar a veracidade dos fatos. A perícia contábil pode ser judicial, extrajudicial ou arbitral, sendo que uma das áreas de atuação é a perícia contábil trabalhista.

Na presente pesquisa será analisada a perícia contábil trabalhista e como é o trabalho de um perito-contador assistente. Cabe ressaltar que para exercer a função de perito-contador o mesmo deve ser contador com registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC) da região em que irá atuar como perito-contador. Na mesma também será apresentados os direitos do trabalhador.

Os profissionais que atuam com perícia contábil são: perito-contador de juízo e o perito-contador assistente. A presente pesquisa tem como objetivo verificar se é vantajoso para uma indústria do gênero alimentício contratar um perito-contador interno.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, serão abordados os pontos principais da contabilidade e da perícia contábil na vara trabalhista, tendo como intuito transmitir o conhecimento necessário, para entender melhor à função de perito contador assistente. Atendendo assim, o tema proposto.

2.1 CONTABILIDADE

A contabilidade é considerada uma Ciência Social, cuja mesma estuda, registra e controla o patrimônio das entidades, visando gerar informações necessárias para seus usuários, na tomada de decisões.

Conforme a Norma Brasileira de Contabilidade Técnica (NBCT) 1, aprovada pela Resolução CFC nº 785/95 conceitua a contabilidade como:



A contabilidade na condição de ciência social, cujo objeto é o Patrimônio, busca, por meio de apreensão, da quantificação da classificação, do registro da eventual sumarização, da demonstração, da análise e relato das mutações sofridas pelo Patrimônio das Entidades particularizadas, a geração de informações quantitativas e qualitativas sobre ela, expressas tanto em termos físicos quanto monetário. (CFC, 1995)

Conforme o descrito, podemos definir contabilidade como a ciência que registra os movimentos que ocorrem na entidade.

2.2 HISTÓRIA DA PERÍCIA CONTÁBIL

Conforme referido por Magalhães et al. (2009), no Brasil a perícia contábil foi regulamentada em 1946 com a criação do CFC. Foram introduzidas alterações nas vagas normas periciais, que até então eram estabelecidas no Código de Processo Civil (CPC) de 1939, com a criação do decreto lei nº 8579/46, anteriormente foi constituído o Decreto Lei nº 7661/45 que trata da legislação falimentar.

Porem Sá (2011), traz um dado interessante, referente a primeira vez que o assunto perícia contábil foi debatido.

No Brasil, a matéria sobre “Perícia Contábil” foi pela primeira vez incluída para debate perante um evento da classe no I Congresso Brasileiro de Contabilidade de 1924. O referido conclave chegou inclusive à conclusão sobre a necessidade de dividir em três as funções profissionais, ou seja, as de: Contador, Guarda Livros e Perito. Foi o mesmo Congresso de 1924 que também se concluiu coletivamente sobre a eminente necessidade de “Oficialização da perícia judicial, cujos trabalhos seriam atribuídos privativamente aos membros das ditas Câmaras”, ou seja, sobre a pretensão de se atribuir aos Conselhos de Contabilidade, quando criados, a fiscalização do importante trabalho do perito. (SÁ, 2011, p. 1).

Sendo assim percebe-se que a perícia contábil, foi regulamentada a menos de um século.

2.3 O QUE É A PERÍCIA CONTÁBIL?

Segundo Alberto (2007) a perícia contábil é a forma mais conhecida para analisar a veracidade dos fatos ocorridos na contabilidade de uma empresa. Conforme apresentado na delimitação do tema, a mesma tem como suas ramificações as esferas: judicial, extrajudicial e arbitral.

Porem Magalhães et al. (2009, p. 4), à descreve como:

A perícia, pela óptica mais ampla, pode ser entendida como qualquer trabalho de natureza específica cujo rigor da execução seja profundo. Dessa maneira, pode haver perícia em qualquer área científica ou em determinadas situações empíricas. Por outro lado, a natureza do processo é que a classificará, podendo ser de origem judicial, extrajudicial, administrativa ou operacional. Quanto à natureza dos fatos que a ensejam, pode ser classificada como criminal, contábil, médica, trabalhista etc. (MAGALHÃES et al., 2009, p. 4).

Porem Sá (2002, p.14), à apresenta como:

[...] é a verificação de fatos ligados ao patrimônio individualizado visando oferecer opinião, mediante questão proposta. Para tal opinião realizam-se exames, vistorias,



indagações, investigações, avaliações, arbitramento, em suma todo e qualquer procedimento necessário à opinião. (SÁ, 2002, p 14).

Conceitua Alberto (2010, p. 3) “Perícia é um instrumento especial de constatação, prova ou demonstração, científica ou técnica, da veracidade de situações, coisas ou fatos”. Tendo assim como seu objetivo, conforme Zanna (2007), proporcionar a verdade dos fatos econômicos, financeiros, previdenciários, tributários, comerciais, financeiros, fiscais e administrativos.

De acordo com Alberto (2010, p. 38) “é aquela realizada dentro dos procedimentos processuais do Poder Judiciário, por determinação, requerimento ou necessidade de seus agentes ativos, e se processa segundo regras legais específicas.”

Para complementar, Magalhães et. al. especifica:

Quando a solução de questões é requerida aos tribunais, ao órgão julgador cumpre conhecer a matéria em apreço dependendo disso sua decisão. A primeira condição para o julgamento é a apuração exata dos fatos e o conhecimento preciso das causas originárias do litígio. A perícia é um elucidativo e de prova que a legislação admite; é o parecer de profissional entendido na matéria em julgamento. Como meio de prova é o testemunho humano da existência e veracidade de coisas e fatos, e como parecer, é a opinião autorizada de quem conhece a espécie questionada. A perícia judicial assume forma solene porque é determinada por um magistrado e sujeita a ritos processuais estabelecidos por lei. (MAGALHÃES et al., 2009, p. 15).

Endente-se então, que a perícia judicial, é realizada no Poder Judiciário, popularmente conhecido como tribunais, onde serve de prova para a reclamatória em questão.

2.4 PERÍCIA EXTRAJUDICIAL

Magalhães et. al. (2009), define perícia extrajudicial como um acordo entre as partes, onde é solicitada a intervenção de um contador.

Contudo, Alberto conceitua de forma mais ampla:

A perícia extrajudicial é aquela realizada fora do Estado, por necessidade de escolha de entes físicos e jurídicos particulares – privados, vale dizer – no sentido estrito, ou seja, não submetíveis a outra pessoa encarregada de arbitrar a matéria conflituosa (fora do juízo arbitral, também). Esta espécie de perícia subdivide-se, segundo as finalidades intrínsecas para as quais foram designadas, em demonstrativas, discriminativas e comprobatórias. Assim o dizemos porque, no primeiro caso, das demonstrativas, a finalidade para qual se busca a via pericial é demonstrar a veracidade ou não do fato ou coisa previamente especificados na consulta; já o segundo caso, esta via é instada a colocar nos justos termos ou interesses de cada um dos envolvidos na matéria potencialmente duvidosa ou conflituosa; e no terceiro caso, quando visa à comprovação das manifestações patológicas da matéria periciada (fraudes, desvios, simulações etc.). (ALBERTO, 2010, p. 39).

Com isso, podemos concluir, que a perícia extrajudicial ocorre fora do Poder Judiciário, solicitado pelas partes interessadas, sendo divididas em demonstrativas, discriminativas e comprobatórias.



2.5 PERÍCIA ARBITRAL

Segundo Alberto (2010) a perícia arbitral ocorre pela vontade das partes, sendo que é realizado em juízo arbitral, destaca também que a mesma não pode se enquadrar nas anteriores.

Quanto à subdivisão propõe a subdivisão em probante e decisória, segundo se destine a funcionar como meio de prova do juízo arbitral, como subsidiadora da convicção do árbitro, ou é ela própria a arbitragem, ou seja, funciona seu agente ativo como o próprio árbitro da controvérsia. (ALBERTO, 2010, p. 39).

Toda via a Resolução nº 1243 do CFC, conceitua perícia arbitral como: A perícia arbitral é aquela exercida sob o controle da lei de arbitragem. Perícia no âmbito estatal é executada sob o controle de órgão do estado, tais como perícia administrativa das Comissões Parlamentares de Inquérito, de perícia criminal e do Ministério Público. Perícia voluntária é aquela contratada espontaneamente pelo interessado ou de comum acordo entre as partes. (CFC. 2009).

E para Zanna (2013, p. 107) “a perícia arbitral tem a finalidade de servir ao árbitro escolhido pelas partes. É semelhante à perícia judicial e acontece em ambiente parecido”.

2.6 PERÍCIA TRABALHISTA

Conforme destaca Sá (2011), um dos principais campos de atuação de perícia é a trabalhista, 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.

Já para Alberto a perícia trabalhista:tem como meio avaliar e analisar a situação patrimonial e econômico-financeira de uma empresa, com vistas a se comprovar sua capacidade ou incapacidade de cumprir condições estabelecidas em normas coletivas (acordos, convenções ou dissídios) em relação ao próprio dissídio individual. Também durante a fase de negociação ou de instrução das normas coletivas trabalhistas, a perícia contábil pode vir a ser requerida, como subsidiadora dos acordos e decisões. Profundos conhecimentos de análises patrimoniais e de demonstrações contábeis são requeridos em tais ações. (ALBERTO, 2010, p. 101).

Conforme exposto pelos autores, percebe-se que a perícia trabalhista é aquela que ocorre na justiça do trabalho, tendo duas partes, a reclamada (empresa) e o reclamante (colaborador), e que muitas vezes a justiça pende para lado do colaborador.

2.7 POR QUEM É REALIZADA A PERÍCIA CONTÁBIL?

De acordo com a NBC PP 01 (2015) a perícia contábil só poderá ser realizada por perito contador, ou seja, por um contador devidamente registrado no CRC de sua região. Existem três tipos de perito-contador, são eles: perito-contador oficial, que é aquele pertencente ao Estado, exercendo a atividade como profissão; perito-contador do juízo é aquele nomeado pelo juiz para exercer determinada perícia; e o perito-contador assistente é o contratado pela parte. Sobre a habilitação, destaca:

O perito deve comprovar sua habilitação como perito em contabilidade por intermédio de Certidão de Regularidade Profissional emitida pelos Conselhos Regionais de



Contabilidade. O perito deve anexá-la no primeiro ato de sua manifestação e na apresentação do laudo ou parecer para atender ao disposto no Código de Processo Civil. É permitida a utilização da certificação digital, em consonância com a legislação vigente e as normas estabelecidas pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras – ICP-Brasil. (CFC, 2015)

Conclui-se então, a obrigatoriedade de ser contador, devidamente registrado no CRC da região onde for atuar como perito-contador, tanto oficial, de juízo e assistente.

2.8 DE QUE FORMA É REALIZADA UMA PERÍCIA CONTÁBIL TRABALHISTA?

Magalhães et. al. (2009) dispõe que a nomeação do perito-contador pode ser dada de quatro formas, sendo elas: de ofício, onde quem nomeia é o juiz de direito; requerida, quando pelo menos uma das partes deseja orientação técnica; indicação, também é exigido 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.

Sobretudo, Sá destaca que nas perícias contábeis, judiciais, já vimos, três são os peritos: um do juiz e um de cada parte litigante (um dos autores e um dos réus). Em verdade, são, pois, três contadores; o juiz nomeia o seu e as partes indicam os assistentes. Os peritos das partes devem ser indicados no prazo de cinco dias, contados da intimação do despacho de nomeação do perito, e no mesmo prazo, os quesitos são apresentados pelas partes. (SA, 2011, p. 68)

Para Alberto (2010) a diligencia é o principal ato para a elaboração do laudo pericial, pois através dele muitos fatos ocultos podem vir à tona.

Magalhães et. al. (2009) afirma que a prova pericial é documentada por exames e vistorias.

Acrescentando, Magalhães et. al. (2009) descreve as formas de provas periciais: Procedimentos de perícia contábil visam fundamentar as conclusões que são levadas ao laudo ou parecer pericial contábil e abrangem: exame- é a análise de livros, registros das transações e documentos; vistoria- é a diligência que objetiva a verificação e a constatação de situação, coisa ou fato, de forma circunstancial; indagação- é a busca de informações mediante entrevista com conhecedores do objeto da perícia; investigação- é a pesquisa que busca trazer ao laudo pericial contábil ou parecer pericial contábil o que esta oculto por quaisquer circunstâncias; arbitramento- é a determinação de valores ou a solução de controvérsias por critérios técnicos; avaliação- é o ato de estabelecer o valor de coisa, bens, direitos, obrigações, despesas e receitas; certificação- é o ato de atestar a informação trazida ao laudo pericial contábil pelo perito-contador, conferindo-lhe caráter de autenticidade pela fé pública atribuída a este profissional. (MAGALHÃES ET. AL., 2009, p. 32).

Em contra partida Sá (2011, p. 231) alega que “A perícia, pois é prova, mas deve alimentar-se de “evidências” essenciais, efetivas, inequívocas e formalmente sustentáveis”.

Alberto (2010) declara que laudo é o documento escrito pelo perito-contador, esclarecendo os estudos elaborados e as conclusões que chegou. Cita também que o laudo, assim, deve conter, se possível, nesta ordem, o seguinte: (a) Abertura (o Parágrafo introdutório dos hispânicos); (b) Considerações Iniciais a respeito das circunstâncias de determinação judicial ou consulta, bem como exames preliminares da perícia contábil; (c) Determinação e descrição do objeto e dos objetivos da perícia; (d) Informação da necessidade



ou não de diligências e, quando houver, a descrição dos atos e acontecimentos dos trabalhos de campo; (e) Exposição dos critérios, exames e métodos empregados no trabalho; (f) Considerações Finais onde conste a síntese conclusiva do perito a respeito da matéria analisada; (g) Transcrição e respostas aos quesitos formulados; (h) Encerramento do laudo (ou parágrafo final), com identificação e assinatura do profissional, e (i) quando houver; a juntada sequencial, dos Anexos, documentos ou outras peças abojadas ao laudo e ilustrativa deste. (ALBERTO, 2010, p. 109)

Entretanto Magalhães et. al. (2009) revela que o laudo pericial é elaborado pelo perito-contador individualmente, onde consta toda a documentação da perícia, sendo indicado que no mesmo conste, indicação do número dos autos, vara e comarca.

Para Zanna (2013) enfatiza que parecer contábil é a forma documentada de o perito-contador assistente expressar sua opinião sobre a perícia, concordando ou não com o laudo pericial.

A NBC TP 01/2015, normatiza o parecer contábil como: 50. O laudo e o parecer são, respectivamente, orientados e conduzidos pelo perito do juízo e pelo perito-assistente, que adotarão padrão próprio, respeitada a estrutura prevista nesta Norma, devendo ser redigidos de forma circunstanciada, clara, objetiva, sequencial e lógica. 51. A linguagem adotada pelo perito deve ser clara, concisa, evitando o prolixo e a tergiversação, possibilitando aos julgadores e às partes o devido conhecimento da prova técnica e interpretação dos resultados obtidos. As respostas devem ser objetivas, completas e não lacônicas. Os termos técnicos devem ser inseridos no laudo e no parecer, de modo a se obter uma redação que qualifique o trabalho pericial, respeitadas as Normas Brasileiras de Contabilidade. 52. Tratando-se de termos técnicos atinentes à profissão contábil, devem, quando necessário, ser acrescidos de esclarecimentos adicionais e recomendada a utilização daqueles consagrados pela doutrina contábil. 53. O perito deve elaborar o laudo e o parecer, utilizando-se do vernáculo, sendo admitidas apenas palavras ou expressões idiomáticas de outras línguas de uso comum nos tribunais judiciais ou extrajudiciais. 54. O laudo e o parecer devem contemplar o resultado final alcançado por meio de elementos de prova inclusos nos autos ou arrecadados em diligências que o perito tenha efetuado, por intermédio de peças contábeis e quaisquer outros documentos, tipos e formas. (CFC, 2015)

Nota-se então que o parecer pericial é feito pelo perito-contador assistente e pode complementar o laudo pericial feito pelo perito-contador.

2.9 DIREITO TRABALHISTAS

Neste subcapítulo será destacado os principais direitos e deveres trabalhistas e quais são as principais reclamações na Justiça do Trabalho.

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.



2.9.1 Jornada de Trabalho

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.

Complementando, Machado e Santos (2013): jornada de trabalho ver a ser a duração diária das atividades do empregado, ou seja, a quantidade de tempo, em que o empregado, por força do contrato de trabalho, fica à disposição do empregador, seja trabalhando efetivamente ou aguardando ordens. Neste período, o trabalhador não pode dispor de seu tempo em proveito próprio. (MACHADO E SANTOS, 2013, p. 145)

Machado e Santos (2013) destaca também que a jornada de trabalho diária é de 8 horas.

Contudo, Russomano (2002, p. 292) realça “os regimes de compensação de horários ou de redução de jornada são possíveis, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Completando, Martins (2003) enfatiza que a compensação de jornada de trabalho, em sua grande maioria ocorre, para que o colaborador não precise trabalhar em um determinado dia da semana, geralmente os sábados, assim ele trabalha mais horas de segunda a sexta para fechar as 44 horas semanais, não sendo necessário então, trabalhar nos sábados. Já a redução de jornada de trabalho, só será permitida diante de crise econômica, respeitando a diminuição de salário em no máximo 25%, respeitando também o salário mínimo é claro.

Conforme Filho (2013) existem jornadas especiais, como para aeronautas que varia de 11 a 20 horas; para telefonista, bancários, mineiros e outros é de 6 horas diárias; músicos e jornalistas são 5 horas; médicos e dentistas 4 horas; sendo validas também jornadas de 12x36 horas, ou seja, quando se trabalha 12 horas e descansa 36, porem a mesma só é válida quando prevista por lei ou mediante convenção coletiva de trabalho.

Finalizando, Martins (2003) descreve como turno interrupto de revezamento, aqueles em eu os colaboradores devem se suceder no serviço, sem interromper o funcionamento da empresa, ou seja, a mesma deve estar 24 horas por dia em funcionamento, como exemplo pode-se citar os hospitais, as siderúrgicas. Os turnos em grande parte variam de 12x36 horas, 24x24 horas e 12x 24 horas, podendo ter jornadas com as mais variadas horas, desde que, previstas em acordo coletivo.

2.9.2 Horas Extras

Referente à hora extra a CF (1988) em seu art. 7º XVI, legaliza como: “Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.” (BRASIL, 1988).

De acordo com Martins (2003) as horas extras tem como sua natureza o salário, já que as mesmas são horas a mais de trabalho desenvolvido pelo colaborador.

Com base na CF(1988), Lacombe (2011) explica que o adicional de horas extras, pago pelo período que excede a jornada normal de trabalho, é de pelo menos 50% sobre a hora normal, de acordo com o artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal. As horas extras são remuneradas com o adicional de 100% quando o serviço extraordinário é realizado em feriado ou nos dias destinados a descanso do empregado, geralmente os domingos. Se as horas extras são pagas com habitualidade, passam a integrar o salário normal, o 13º salário e as verbas



indenizatórias para fins de rescisão. Os empregados que recebem comissão tem direito ao adicional de 50% pelo trabalho em horas extras, calculado pelo valor das comissões relativas a essas horas. A legislação prevê que, salvo casos excepcionais, não se devem admitir mais do que duas horas extras em cada dia. (LACOMBE, 2011, p. 329)

Complementando Filho (2013) enfatiza que existem cinco formas de prorrogação da jornada de trabalho, a primeira seria mediante acordo, esta é a mais comum, onde se recebe o valor em das horas trabalhadas mais o adicional de 50% tendo como limite 2 horas diárias; segundo seria a compensação de horário, neste não pode ultrapassar o prazo de um ano e o limite de 10 horas diárias; terceiro é para serviços inadiáveis, onde não pode ultrapassar de 4 horas diárias e o pagamento ocorre da mesma que no primeiro; o quarto é por força maior, onde não há limite de horas e é sem direito ao adicional; e por quinto é para recuperação de horas, que ocorre quando por motivo de força maior teve interrupção de serviços e neste pode ser trabalhado ate 2 horas diárias num período de 45 dias, desde que a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) autorize, o mesmo é sem direito de adicional. Filho destaca também que na prorrogação de jornada da mulher a colaboradora tem direito a 15 minutos antes das horas extras para descansar.

Conforme exposto conclui-se então que, a cada hora extra trabalhado, quando for horas extras pagas, o colaborador tem direito ao valor de uma hora normal mais 50% da mesma, quando realizada em dias de expediente, e se, ocorrer em feriados e dias de descanso remunerado, as mesmas equivalem a uma hora normal mais 100%, ou seja, duas horas.

2.9.3 Adicional de Insalubridade

Segundo Lacombe (2011, p. 330) “O adicional de insalubridade 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 ate 40% desse salário.”

Enfatizando Machado e Santos (2013) alerta sobre a necessidade de serem feitos exames e avaliações do local de trabalho e do trabalho em si, por órgãos competentes, para pagamento correto da mesma.

Ressaltando, Martins (2003) descreve que o adicional de insalubridade deve ser pago utilizando como base de cálculo o salário mínimo regional e não o salário base do colaborador, indiferente do salário que o colaborador recebe. Destaca também que obreiros, trabalhadores rurais e temporários também tem direito ao adicional de insalubridade.

2.9.4 Adicional de Periculosidade

De acordo com Machado e Santos (2013) 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.

Acrescentando, Lacombe (2011, p. 330) “Se o salário for pago com habitualidade, passa a integrar as férias, o décimo terceiro salário e as verbas rescisórias.”

Adicionando, Filho (2010) dispõe que, o adicional de periculosidade deve ser pago também para trabalhadores de empresa do setor de energia elétrica, telefônica, aos que trabalham em empresas que não sejam do setor elétrico, mas que a função do colaborador



exponha contato direto com a energia elétrica, assim como, para trabalhadores que desenvolvem suas atividades em edifícios, também chamadas de construção vertical.

2.9.5 Adicional Noturno

Conforme expresso na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943: 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% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. §1º. A hora do trabalho noturno será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. §2º. Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. §3º. O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação as empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. §4º. Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (BRASIL, 1943).

Já Machado e Santos (2013) destaca, que para atividades rurais o valor do adicional é de 25% de seu salário e as horas são diferentes das aplicadas em empresas. Para a atividade na lavoura, considera-se hora noturna das 21 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte e para a pecuária, é das 20 horas de um dia até as 4 horas do dia seguinte.

Complementando Russomano (2002), apresenta que além de redução na hora de trabalho, o colaborador que trabalha de noite, deve ganhar um salário superior que o diurno em pelo menos vinte e cinco por cento.

2.9.6 Férias Anuais Remuneradas

Segundo Machado e Santos (2013, p. 249) “O objetivo das férias é permitir a recuperação das forças físicas e mentais do trabalhador desgastadas no decurso de cada ano de serviços prestados ao mesmo empregador”.

Lacombe (2011) explica que no Brasil o período de férias é de 30 dias, podendo o trabalhador, gozar de apenas 20 dias, sendo remunerado pelos outros 10 dias. O abono de férias equivale a um terço do salário base do colaborador, a data de gozo de férias fica a critério do empregador, não podendo ultrapassar ao período de 12 meses após a obtenção de seu direito, caso ultrapasse, a mesma deverá ser paga em dobro. Também destaca que:

Caso o empregado tenha faltas injustificadas no período aquisitivo, perderá alguns dias de férias em proporção ao número de faltas injustificadas. Até cinco faltas injustificadas, não perderá nenhum dia; se tiver de 12 até 14 faltas, as férias ficarão reduzidas a 24 dias corridos; de 15 a 23 faltas, as férias terão 18 dias corridos; e de 24 a 32 faltas, as férias terão 12 dias corridos. (LACOMBE, 2011, p. 332).

No que se refere às faltas injustificadas, Machado e Santos (2013) afirmam que de 6 a 14 dias é que o colaborador só terá direito a 24 dias corridos e se ultrapassar as 32 faltas injustificadas, o colaborador perde o direito as férias. Já à menção de perda do direito alegam: O empregado perderá o direito às férias, se no curso do período aquisitivo respectivo, ocorrer



uma das seguintes situações: a) permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias; b) deixar de trabalhar, com percepção de salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e c) tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos. (MACHADO E SANTOS, 2013, p. 253).

Porem Martins (2003) destaca que para os colaboradores de regime de tempo parcial a proporção é diferente. A proporção é a seguinte: para aqueles que trabalham de 22 a 25 horas semanais, tem direito a 18 dias; aos que trabalham de 20 a 22 horas semanais, tem direito a 16 dias; aos que trabalham de 15 a 20 horas semanais, tem direito a 14 dias; aos que trabalham de 10 a 15 horas semanais, tem direito a 12 dias; aos que trabalham de 5 a 10 horas semanais, tem direito a 10 dias; e aos que trabalham até no máximo 5 horas semanais, tem direito a 8 dias.

Conclui-se então que no geral, após 12 meses de serviço em uma empresa, o colaborador terá direito a 30 dias de férias, podendo escolher gozar de apenas 20 dias e até mesmo pode-se perder o direito as férias tanto integral como parcial.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No presente capítulo, serão apresentados os métodos de pesquisa utilizados, Andrade (2002, p.22) conceitua como “O método é o caminho que se percorre na busca do conhecimento”. Já Marconi e Lakatos (2010, p. 65) afirmam que “[...] método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo”.

Quanto aos procedimentos técnicos, será realizado um estudo de caso, sendo o mesmo aplicado em uma indústria do gênero alimentício da cidade de São Sebastião do Cai.

Em relação ao estudo de caso, neste será analisado amplamente a função de perito-contador assistente, visando identificar o funcionamento de suas atividades e a importância das mesmas.

O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados. (GIL, 2010, p. 37).

Já em relação aos objetivos, será realizada uma pesquisa descritiva, onde visa-se descrever as características do trabalho efetuado pelo perito-contador assistente.

Pesquisa descritiva- nesse tipo de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles. Portanto, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador. (ANDRADE, 2002, p. 19-20).

Quanto à forma de abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa, isto é, de caráter exploratório, visando o desenvolvimento de conceitos e idéias. Para Köche (2010, p.126) “O objetivo fundamental de uma pesquisa exploratória é o de descrever ou



caracterizar a natureza das variáveis que se quer conhecer.” Ele também alega que:

Um outro tipo de pesquisa que tem grande utilização, principalmente nas ciências sociais, é a exploratória. A pesquisa experimental e a descritiva pressupõem que o investigador tenha um conhecimento aprofundado a respeito dos fenômenos e problemas que esta estudando. Há casos, porém, que não apresentam ainda um sistema de teorias e conhecimentos desenvolvidos. Nesses casos é necessário desencadear um processo de investigação que identifique a natureza do fenômeno e aponte as características essenciais das variáveis que se quer estudar. Na pesquisa exploratória não se trabalha com relação entre as variáveis, mas com o levantamento da presença das variáveis e de sua caracterização quantitativa ou qualitativa. (KÖCHE, 2010, p. 126).

Diante das colocações dos autores, entende-se que as metodologias escolhidas são as mais adequadas para o tipo de estudo proposto.

4 POSSÍVEIS RESULTADOS

Após ser feito a análise do estudo de caso estima-se identificar os ganhos que esta empresa do gênero alimentício terá por manter um profissional perito contábil em seu ambiente de trabalho. Além de atender as regulamentações, os controles contábeis serão rígidos, pois estará acompanhando e controlando as rescisões trabalhistas, lançamentos contábeis e atividades inerentes a profissão contábil.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia contábil**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade básica fácil**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CFC. **Resolução CFC nº 1.244** de 10 de dezembro de 2009. Acesso em 08 de Setembro de 2015 às 21:40 h. Disponível em: http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2009/001244.

SÁ, Antônio Lopes de. **Perícia Contábil**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como Preparar Trabalhos para Cursos de Pós-Graduação**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 27ª ed. Petrópolis: Vozes, 2010.



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

CFC. **Resolução CFC nº 785** de 28 de julho de 1995. Acesso em 06 de Outubro de 2015 às 21:24 h. Disponível em:

http://www.fundata.org.br/legislacao/Normas_Contabeis/ResCFC_785_1995.htm.

MAGALHÃES, Antonio de Deus Farias., SOUZA, Clóvis de., FAVERO, Hamilton Luiz., LONARDONI, Mário. **Perícia Contábil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

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.

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

SÁ, Antônio Lopes de. **Perícia Contábil**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CFC. **Resolução CFC nº 1243** de 18 de dezembro de 2009. Acesso em 24 de Outubro de 2015 às 23:58 h. Disponível em:

http://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucaoafc1243_2009.htm .

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

BRASIL. **Código de Processo Civil lei nº 5869** de 11 de janeiro de 1973. Acesso em 27 de Outubro de 2015 às 21:20 h. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm

CFC. **Resolução nº 1050 de 7 de outubro de 2005**. Acesso em 27 de outubro de 2015 às 21:55 h. Disponível em: <http://www.contabeis.com.br/legislacao/43331/resolucao-cfc-1050-2005/>

VIEIRA, Maria das Graças. **A ética na profissão contábil**. 1ª ed. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

CFC. **Resolução nº 803 de 10 de outubro de 1996**. Acesso em 28 de outubro de 2015 às 20:35 h. Disponível em:

http://www.crcsp.org.br/portal_novo/publicacoes/manuais_pmes/conteudo/07.pdf

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



LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos Princípios e Tendências.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MACHADO, Mariza de Abreu Oliveira; SANTOS Milena Sanches Tayano dos. **Departamento de Pessoal Modelo.** 2ª ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2013.

BRASIL. **CLT Saraiva Acadêmica e Constituição Federal.** 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª ed. Curitiba: Juruá Editora, 2002.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho.** 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 17ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual de Direito e Processo do Trabalho.** 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia contábil.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade básica fácil.** 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CFC. **Resolução CFC nº 1.244** de 10 de dezembro de 2009. Acesso em 08 de Setembro de 2015 às 21:40 h. Disponível em: http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2009/001244.

SÁ, Antônio Lopes de. **Perícia Contábil.** 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como Preparar Trabalhos para Cursos de Pós-Graduação.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 27ª ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

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

CFC. **Resolução CFC nº 785** de 28 de julho de 1995. Acesso em 06 de Outubro de 2015 às 21:24 h. Disponível em: http://www.fundata.org.br/legislacao/Normas_Contabeis/ResCFC_785_1995.htm.



MAGALHÃES, Antonio de Deus Farias., SOUZA, Clóvis de., FAVERO, Hamilton Luiz., LONARDONI, Mário. **Perícia Contábil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

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.

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

SÁ, Antônio Lopes de. **Perícia Contábil**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CFC. **Resolução CFC nº 1243** de 18 de dezembro de 2009. Acesso em 24 de Outubro de 2015 às 23:58 h. Disponível em:

http://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucaoafc1243_2009.htm .

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

BRASIL. **Código de Processo Civil lei nº 5869** de 11 de janeiro de 1973. Acesso em 27 de Outubro de 2015 às 21:20 h. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm

CFC. **Resolução nº 1050 de 7 de outubro de 2005**. Acesso em 27 de outubro de 2015 às 21:55 h. Disponível em: <http://www.contabeis.com.br/legislacao/43331/resolucao-cfc-1050-2005/>

VIEIRA, Maria das Graças. **A ética na profissão contábil**. 1ª ed. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

CFC. **Resolução nº 803 de 10 de outubro de 1996**. Acesso em 28 de outubro de 2015 às 20:35 h. Disponível em:

http://www.crcsp.org.br/portal_novo/publicacoes/manuais_pmes/conteudo/07.pdf

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

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos Princípios e Tendências**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MACHADO, Mariza de Abreu Oliveira; SANTOS Milena Sanches Tayano dos. **Departamento de Pessoal Modelo**. 2ª ed. São Paulo: IOB Folhamatic, 2013.

BRASIL. **CLT Saraiva Acadêmica e Constituição Federal**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.



RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Curitiba: Juruá Editora, 2002.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual de Direito e Processo do Trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.