

**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS –  
SESA  
FACULDADE AMADEUS – FAMA  
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**GLÁUCIA PEREIRA LEITE DA PAIXÃO**

**A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS**

**Aracaju  
2018/2**

**GLÁUCIA PEREIRA LEITE DA PAIXÃO**

**A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado em cumprimento às exigências do curso de Ciências Contábeis da Sociedade de Ensino Superior Amadeus como requisito para a obtenção de diploma de graduação.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup>. MSC Cristiane Feitoza Dantas

**Aracaju**

**2018/2**

## GLÁUCIA PEREIRA LEITE DA PAIXÃO

### A IMPORTÂNCIA DA AUDITORIA NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado em cumprimento às exigências do curso de Ciências Contábeis da Sociedade de Ensino superior Amadeus como requisito para obtenção de diploma de graduação.

---

Prof. Msc. Cristiane Feitoza Dantas

---

Prof.- Membro Externo

---

Prof. Msc. Elaine Praes  
Coordenador do Curso de Ciências Contábeis – Membro Interino

Aprovada com média:

Aracaju/SE, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2018.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que foi minha maior força nos momentos de angústia e desespero. Sem ele, nada disso seria possível. Obrigada, senhor, por colocar esperança, amor e fé no meu coração.

Agradeço a minha mãe Vania, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

Ao meu pai Fernando (in memoriam), que não estar presente neste momento tão incrível da minha vida, mas se hoje consegui concluir a faculdade, devo tudo a ele. Seus ensinamentos e valores alimentaram minha alma e conduziram meus passos até aqui. Saudades eternas!

Obrigada meu irmão e sobrinho, que nos momentos de minha ausência dedicados ao estudo superior, sempre fizeram entender que o futuro é feito a partir de constante dedicação no presente!

Agradeço ao meu marido José Henrique, que ao longo desses meses me deu não só força, mais apoio para vencer essa etapa da vida acadêmica. Obrigada, meu amor, por suportar as crises de estresse e minha ausência em diversos momentos.

Meus agradecimentos as amigas Débora Lisboa e Jéssica Santana que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida com certeza.

## RESUMO

Este estudo tem como objetivo assimilar a relevância da auditoria na minimização dos riscos trabalhistas. Procura refletir, por intermédio da revisão de conceitos teóricos, que as informações contábeis fornecem auxílio para as decisões gerenciais, apresentando que a auditoria na contabilidade e na instituição precisa de evolução por meio das normas e procedimentos. Observa-se no referencial teórico, a história da contabilidade e seu conceito, a definição de auditoria e os conceitos dos tipos de auditoria, a importância da auditoria trabalhista na empresa, os direitos sociais, a eficiência dos direitos humanos dos trabalhadores, o conceito de Recursos Humanos e seu papel na contratação dos passivos trabalhistas, e os riscos trabalhistas. Os métodos que foram utilizados nesta pesquisa foram à bibliográfica, para o maior entendimento do assunto configurando o tipo qualitativo, consultando e pesquisando em livros, revistas especializadas, artigos científicos e materiais on-line, que foram baseadas em estudos de autores se referindo ao assunto trabalhado. Grandes fraudes e escândalos financeiros foram encontrados em empresas brasileiras, na história recentemente, a partir de auditorias. Esta função tem sido visualizada como grande agregadora de valores no meio institucional. Concluindo a pesquisa observa-se a suma importância que tem a auditoria dentro do RH nas instituições como uma forma de detectar fraudes e também como um elemento eficaz na descoberta de fatores capazes de direcionar o trabalho da instituição a um nível de qualidade e excelência acima daquilo que é esperado, dando resultados satisfatórios, fortalecendo a sua continuidade e estrutura futura.

**Palavra-chaves:** Auditoria interna; Contabilidade; Passivos Trabalhistas.

## ABSTRACT

This study aims to assimilate the relevance of the audit in minimizing labor risks. It seeks to reflect, through the review of theoretical concepts, that accounting information provides aid for management decisions, showing that accounting and institutional auditing needs evolution through norms and procedures. It is observed in the theoretical reference, the history of accounting and its concept, the definition of audit and the concepts of the types of audit, the importance of the labor audit in the company, social rights, the efficiency of the human rights of the workers, the concept of Human Resources and its role in hiring labor liabilities, and labor risks. The methods that were used in this research were to the bibliographical, for the greater understanding of the subject, setting the qualitative type, by consulting and researching in books, specialized journals, scientific articles and online materials, which were based on studies of authors referring to the subject matter. Large frauds and financial scandals have been found in Brazilian companies, in history recently, from audits. This function has been visualized as a great value aggregator in the institutional environment. Concluding the research, the importance of the audit within HR within institutions is seen as a way to detect fraud and also as an effective element in the discovery of factors capable of directing the work of the institution to a level of quality and excellence above that which is expected, giving satisfactory results, strengthening its continuity and future structure.

**Key words:** Internal Audit; Accounting; Labor Liabilities.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	1
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	3
2.1. A história da contabilidade e conceito .....	3
2.2. Auditoria .....	5
2.2.1 Auditoria Contábil/Financeira.....	7
2.2.2. Auditoria de Cumprimento e Operacional .....	8
2.2.3 Auditoria de Sistemas .....	8
2.2.4 Auditoria de Qualidade .....	9
2.2.5 Auditoria de Gestão.....	9
2.3. Controle interno.....	10
2.4. Auditoria trabalhista.....	11
2.4.1 A importância da auditoria trabalhista .....	12
2.5 Os Direitos Sociais .....	13
2.5.1 A eficiência dos direitos humanos dos trabalhadores .....	14
2.6 O conceito de Recursos Humanos – RH .....	15
2.6.1 O papel do RH na contratação dos passivos trabalhistas .....	16
2.7 Riscos Trabalhistas .....	17
3. METODOLOGIA.....	18
4. DISCUSSÃO DE DADOS .....	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	25
REFERÊNCIAS .....	27
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA .....	31

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, um dos grandes desafios nas empresas tem relação com a superação dos problemas de gerência, burocráticos, orçamentais, problemas de gestão surgidos das imperfeições entre os exemplos de gestão pública e empresarial na teoria mundial. Os valores que são resultados das metodologias trabalhistas mal introduzidas podem exibir necessidades financeiras e econômicas de maneira distribuída no ambiente empresarial.

Muitas instituições têm sofrido com a doação de bens relacionados a métodos trabalhistas, penalidades por atraso na prestação de suas obrigações, e altas reparações. Os processos trabalhistas, as multas e indenizações sofridas pelas empresas, terminam gerando despesas indesejáveis provocando nos resultados um impacto negativo. A frente do número elevado de casos e em consequência à abrangência e à dificuldade das áreas de pesquisa, a concorrência do mercado atual da auditoria tem estimulado o aparecimento de vários trabalhos exclusivos como: auditoria fiscal e trabalhista, governamental e ambiental entre outros.

Hoje, as ações trabalhistas estão sendo questionadas no Brasil. Tem levado anos para serem decididas de maneira judicial, além de complicar o empregado cria uma esperança de receber além do seu direito e a organização de pagar menos que sua obrigação estabelecida. São discussões que causam gastos excessivos para a União. Desta maneira, surge a seguinte problemática: Qual a importância da auditoria para minimização dos riscos trabalhistas?

O objetivo deste trabalho é assimilar a relevância da auditoria na minimização dos riscos trabalhistas. Foram acordados os seguintes objetivos específicos: verificar como a auditoria age na prevenção de causas trabalhistas; e identificar como a auditoria interna contribui com o desenvolvimento dos trabalhos realizados na organização.

As dificuldades administrativas na instituição têm deixado os gestores muito preocupados e a auditoria é a forma de grande importância para a solução, pois é por meio dela que serão levantadas estas dificuldades. Destemodo, os gestores tem mostrado tranquilidade quando cita uma investigação detalhada sobre as atividades neste território. A auditoria orienta sobre a qualidade do controle interior e investigará na contabilidade e nas comprovações contábeis,



buscando esclarecimentos que estejam relacionados ao controle patrimonial, obtendo com confiança elementos que comprovem a execução adequada destes arquivos de contabilidade conforme os princípios básicos apresentando claramente a condição econômico-financeira do patrimônio (CHIAVENATO, 2002).

Esta investigação se justifica pelas ideias sobre o setor pessoal no que diz respeito aos aspectos qualitativos, políticos e atuações da administração na instituição. Diante disso, a presente pesquisa é relevante, para empresários e acadêmicos, por estudar de que forma a auditoria auxilia a diminuir os riscos trabalhistas, uma vez que os custos com as atuações trabalhistas são elevados e qualquer meio de reduzir custos, trazendo economia para empresa, é também uma probabilidade de realizar um novo investimento.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo apresentará a fundamentação teórica do trabalho. A primeira parte vem abordando a história e o conceito de contabilidade conforme alguns autores. Na segunda parte retrata a auditoria, seu conceito e como está dividida e na terceira parte, explana-se sobre o controle interno.

### 2.1. A história da contabilidade e conceito

O surgimento da contabilidade foi de grande importância, com o objetivo de fazer o cálculo do patrimônio e analisar o crescimento tanto do modo qualitativo como quantitativo. Acabou se tornando uma ferramenta necessária para o homem, pois facilita a apresentação do quadro econômico e financeiro e a colaboração de forma clara para o desenvolvimento das organizações (MARION, 1998).

Na contabilidade, pode-se presenciar que fazem parte do objeto de estudo às leis, as regras contábeis, o controle financeiro, patrimonial, econômico e administrativo das instituições como o lado administrativo da moral e da ética. (HERMAN JUNIOR, 1972, p. 52).

A contabilidade teve seu desenvolvimento desde o período primitivo, sempre voltado para as transformações das relações econômicas que aconteceram no mundo e foram destacadas por períodos determinados por Hendriksen (1999).

Barros (2005, p. 107) ressalta que os valores de grande relevância que os profissionais da área da contabilidade precisam ter é uma aprendizagem constante e uma educação continuada, inteligência, competência e uma grande sintonia com grandes questões empresariais e objetivas.

Segundo Marion (1998, p. 14):

A contabilidade é uma metodologia com várias referências necessárias para tomar decisões em todos os lados da instituição. E que ao longo do tempo foi utilizado para o recolhimento de impostos, fazendo com que se tornassem obrigatórias para as organizações.

O campo que a contabilidade tem ocupado é muito grande e pode ser tanto em setores públicos como organizações públicas, estados, prefeituras, como em organizações privadas, indústrias, comércio, prestadora de serviços dentre outras (ASSAF NETO; ARAÚJO, 2004).

De acordo com Orrú (1990, p. 12) a administração trabalha os patrimônios das instituições. Segundo Sá (1998, p. 42), “a contabilidade por meio dos acontecimentos investiga os bens das instituições, o que está em evidência e os comportamentos dos mesmos, referente à eficiência das células sociais”.

Jacinto (1990, p. 26) assume a Contabilidade como o estudo de patrimônio, das suas transformações, pelos efeitos das atividades executadas pela instituição. Desta maneira, pode-se garantir que a Contabilidade tem o objetivo de investigar, fazer o controle e indicar o estado real dos patrimônios das instituições.

Franco (1997) justifica que a Contabilidade tem como objeto:

Realmente é o patrimônio e o campo de execução das instituições econômico-administrativas, assim chamadas aquelas que para alcançarem seu objetivo, sendo econômico ou social, utilizam patrimônios e precisam de um órgão administrativo que execute as ações de natureza econômica e financeira obrigatórias para estes fins. (FRANCO, 1997, p. 19).

Ao longo dos anos, a contabilidade vem atravessando longa jornada, desde o início em que as civilizações procuram modos de como crescer e fazer utilização de métodos na troca de mercadorias para a comercialização de seus produtos. Com esta procura por meios de trocas de mercadorias se originou a moeda (SÁ, 1995).

A moeda foi criada para poder efetuar essas trocas e a partir desse momento, o crescimento do conhecimento a respeito da maneira de computar o patrimônio da pessoa, o que apresenta lucro ou prejuízo, desta forma o raciocínio contábil precisou de modificações no decorrer da história. O seu surgimento aconteceu com a urgência de que o homem necessitava fazer o cálculo e organizar o seu patrimônio. Por este motivo se manifestou na contabilidade a auditoria que é um mecanismo bastante utilizado para prever contratempos que venham a ocorrer nas instituições (GALBRAITH, 1983).

Assim como Galbraith define a auditoria na Contabilidade, os autores Ludícibus e Marion (2002), a contabilidade tem como um dos objetivos oferecer conhecimentos financeiros, econômicos, físicos, produtivos e sociais aos usuários que estão vivendo dentro e fora das organizações.

O patrimônio das instituições é o objeto de estudo da contabilidade e tem como elementos participantes deste estudo as obrigações, os bens e direitos. Franco (1997, p. 22) confirma o patrimônio como sendo:

Instrumento de estudo da contabilidade e a seu redor atribuições são aperfeiçoadas, para alcançar o seu propósito,

abrangendo informações e orientações do administrativo sobre a situação deste patrimônio.

Já o autor Vendrame (1998) conceituou a contabilidade como a ciência que observa o registro como também o controle das ocorrências e os atos econômicos, financeiros e administrativos.

Pode-se observar que qualquer entidade que possua patrimônios pode fazer a utilização da contabilidade. Tanto as industriais, como bancárias, agropecuárias, hospitalares como também aquelas organizações sem fins lucrativos (MARION, 1986).

Tudo o que ocorre nos patrimônios das organizações é de interesse da contabilidade, e para seu controle são realizados registros destes acontecimentos, da classificação das operações, como também uma pesquisa dos materiais e a tradução destes resultados (FRANCO, 1997).

A contabilidade tem seguido direções diferentes, no que se refere a responder as perspectivas devido à urgência das organizações terem de adquirir seus lucros com prestação de conhecimentos úteis, planejadas para este fim.

Herman Junior (1972) sinaliza sobre a contabilidade:

A Contabilidade, na sua extensão, na instituição e nos seus fins, tem questionado suas atribuições, estabelecendo as metodologias que deverão ser aproveitadas com estrutura nas várias obrigações dos administradores, criando os métodos que comprovarão os resultados adquiridos (HERMAN JUNIOR, 1972, p.43).

A contabilidade atualmente é muito utilizada no mundo, e com o decorrer dos anos ganhou subdivisões em várias áreas guardando as mesmas normas e objetivos.

## **2.2. Auditoria**

A auditoria baseou-se no método utilizado pela contabilidade, que quando bem executada é capaz de dar esclarecimentos que poderão ser úteis na correção como para prevenir erros, além de obstruir a ocorrência de golpes (CREPALDI, 2009, p. 11).

Auditoria consiste num estudo analítico sobre um determinado projeto de perspectiva organizacional. É um método de ajuda para que a gestão possa adquirir uma opinião técnica e verificada das várias partes do negócio. É um serviço que

pretende garantir qualidade, como bom atendimento nas rotinas processuais e legais nas instituições (AUDIBRA 1992, p.48).

Almeida (1988, p.14) apresenta auditoria como um procedimento que revisa as demonstrações financeiras de uma instituição, que tem como finalidade de proporcionar ao auditor uma oportunidade de formar opinião sobre se as demonstrações financeiras estão de acordo com a situação do patrimônio.

Neste sentido, o objetivo de verificar se os livros, registros e documentos são autênticos, com o propósito de fazer uma averiguação se as evidências contábeis mostram a situação correta que está apresentada nelas (CREPALDI, 2009).

Perez (1995) define auditoria como:

Levantamento a investigação organizada de transações, procedimentos, rotinas e provas contábeis da instituição, com o objetivo de fornecer aos clientes ponto de vista imparcial e objetiva em normas referente à adaptação (PEREZ JUNIOR, 1995 apud, 2006, p. 2).

A auditoria é o estudo das comprovações financeiras, método financeiro, arquivos, negócios de uma organização ou até mesmo de um esboço, realizado pelos contadores, com propósito de garantir a veracidade dos arquivos, fornecendo confiabilidade às comprovações financeiras e descrições da gestão (SILVA, 2009, p. 16).

Franco (2001, p. 39) apresenta a auditoria como fruto da importância de comprovar os registros contábeis, em resultado do surgimento das grandes instituições e da taxaço de imposto de renda, com suportenas conclusões que foram verificados em balanço.

Dessa forma, a auditoria pode reconhecer dificuldades no método de inspeção interno e no método financeiro exibindo advertências para fazer melhorias. Estas auditorias podem diferenciar, e isso irá depender dos seus propósitos, das tarefas que são utilizadas as auditorias como também das descrições que é esperado receber dos analisadores (SILVA, 2009, p. 16).

Segundo Crepaldi(2002, p.210), o auditor estuda se o método está sendo utilizado. O auditor avalia a importância do método de apontar as irregularidades de imediato, além de concordar com a data, o tipo e volume dos procedimentos da auditoria.

Franco (2007) relata que o propósito da Auditoria é analisar se os métodos estão realmente de acordo com as que foram planejadas ou até mesmo estabelecidas. Desta maneira, a Auditoria é o grupo de elementos que tem o controle do patrimônio administrativo, nos quais estão inclusos os arquivos, fichas, papéis, documentos, que autenticam os atos da administração, por meio da transparência e defesa dos interesses patrimoniais (FRANCO, 2007).

Santi (1988) declara que a Auditoria partiu da Inglaterra e chegou aos Estados Unidos, enquanto estavam sendo instaladas as companhias das estradas de ferro, resultando na importância de mostrar informações aos acionistas que acompanhavam de perto os investimentos, crescendo depois mundialmente.

Segundo Boynton et al. (2002, p. 946), "Auditorias de instituições governamentais têm como principal argumento o conceito de que todos que controlam fundos públicos têm a obrigação de prestar contas para a sociedade".

A Auditoria despontou no Brasil no período colonial, quando ocorreu a entrada de grandes empresas multinacionais e suas filiais já existiam na Europa e na América do Norte. A Auditoria está dividida em grupos: Auditoria Contábil e financeira, de cumprimento e operacional, sistemas, qualidade e gestão (GASS, 2008).

### **2.2.1 Auditoria Contábil/Financeira**

A Auditoria Contábil estuda os documentos contábeis com o objetivo de legitimar os saldos contábeis. Investiga os saldos do exercício anterior contrastando com os saldos atuais disponíveis na abertura do exercício que será auditado (CREPALDI, 2010).

Na Auditoria financeira perduram proveitos nas apresentações financeiras das instituições em geral. Seu objetivo é forçar o auditor a expor sua posição com relação às demonstrações financeiras e se elas são apresentadas conforme as definições da contabilidade. Sua visão financeira cobre toda a área de assimilação de métodos, tesourarias. As aplicações financeiras envolvem avaliação de liquidez e desenvolvimento sustentável, procurando enfatizar as atividades de planejamento e o controle dos resultados (GASS, 2008).

A Auditoria Contábil faz com que as instituições adquiram melhores resultados sobre a verdadeira situação financeira, econômica e patrimonial da

instituição auditada. Com isso, se torna mais difícil os possíveis desvios dos bens patrimoniais e os pagamentos indevidos de despesas.

### **2.2.2. Auditoria de Cumprimento e Operacional**

Auditoria de Cumprimento e Operacional têm propósitos específicos e estão ligados ou não à contabilidade de uma instituição. Regularmente, a contabilidade é alicerce destas análises. Por estar a sua relevância para diferentes clientes e objetivos. A Auditoria de Cumprimento está relacionada ao reconhecimento, a revisão e a avaliação de controles e métodos operacionais da organização (ARAÚJO, 1998; GASS, 2005).

A auditoria operacional expressa sua investigação na administração, os procedimentos técnicos utilizados e o comportamento da instituição. Seu objetivo é analisar o grau em que as ações da instituição atendem seus objetivos (ARAÚJO, 1998).

Para Perez Junior (1998, p. 4), o surgimento da auditoria se deu no século XV ou XVI na Itália, por meio do clero italiano, que são os pioneiros da contabilidade.

Hoje, a Auditoria Operacional é vista como possibilidade. Tem procurado conferir se a instituição ou a unidade subalterna à averiguação e a avaliação age de modo eficaz. Sob esta perspectiva, o auditor interno irá avaliar as transações da instituição conforme os seus objetivos estabelecidos no planejamento tático ou operacional. A Auditoria Operacional tem como objetivo fazer parte da administração, na atuação efetiva das suas atribuições e responsabilidades, considerando se a instituição, as unidades, os sistemas, as operações e programas da instituição estão alcançando os objetivos da corporação de modo eficaz (ARAÚJO, 1998).

### **2.2.3 Auditoria de Sistemas**

A Auditoria de Sistemas tem contribuído para a melhoria do negócio suportado pela tecnologia no que se refere ao desempenho, integridade, confiabilidade, disponibilidade, segurança, privacidade e confiabilidade.

É um procedimento concretizado por profissionais qualificados e está composto por reunião, agrupamento e avaliação dos indícios determinando se o sistema de informação tem capacidade para equilibrar um ativo de negócio,

protegendo os dados, finalizando os objetivos esperados, utilizando métodos de modo eficaz, acatando as regulamentações e as leis estabelecidas (ATTIE, 2009).

Envolve a inspeção e avaliação dos métodos de desenvolvimento, os testes de aplicativos e as operações dos Sistemas, incumbindo comunicar à administração sobre a adaptação, eficácia, segurança, despesas, documentação, etc. É um recinto de desempenho fundamental da auditoria, na retirada de informações dos sistemas, ou na fixação de trilhas da auditoria como, no próprio método de automação interna do órgão da auditoria (GASS, 2008).

#### **2.2.4 Auditoria de Qualidade**

É o método gerencial utilizado para investigar as ações da qualidade previstas no sistema e o método construtivo que serve de auxílio na prevenção de dificuldades. O surgimento dos conceitos reforma às regras técnicas do Departamento de Defesa, que por meios variados órgãos cobra de seus fornecedores o cumprimento de variadas exigências contratuais técnicas por meio de seus responsáveis (SILVA, 2009).

A qualidade é uma hipótese essencial nas ações da instituição e que merecem foco especial da auditoria. Portanto, é fundamental analisar a questão não só da ótica da intuição do cliente; mas também, da perspectiva de contribuição de resultados da instituição. Concluindo, o objetivo da auditoria de qualidade em uma instituição é beneficiar seus produtos de altos padrões de qualidade. Mas não se pode esquecer de analisar se o seu cliente está preparado para pagar pelas despesas adicionais incluídas para produção com maior qualidade (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 1986).

#### **2.2.5 Auditoria de Gestão**

Costa (2017) mostra que as modalidades que estão inseridas na auditoria apresentam características específicas, acrescentam o que nem sempre pode fazer a divisão delas. A financeira desenvolve a operacional, que fazem uso da auditoria de sistemas e são harmonizadas na conquista de melhores resultados da instituição. Assim, pode-se constatar que as análises de auditoria, independente do modelo, têm por objetivo de conclusão, colaborar para as conclusões.



A auditoria de Gestão se utiliza dos procedimentos conseguidos nas outras características de auditoria, mas muito envolta na avaliação dos resultados adquiridos pela unidade em meio à inspeção, em comparação com o subterfúgio e o plano de ação, bem como no reconhecimento de perigos e chances para conquistas de resultados futuros (COSTA, 2017).

### **2.3. Controle interno**

A regra da auditoria se referindo ao trabalho normalmente determina que o auditor faça a avaliação do sistema do controle interno da organização a ser auditada com o objetivo de determinar a natureza, o período e o tamanho dos métodos de auditoria (CREPALDI, 2013).

De acordo com Almeida (1996), é importante o auditor executar movimentos no seu parecer sobre controle interno: o fortalecimento do sistema de controle interno, certificando-se que o sistema levantado está sendo praticado, considerando a possibilidade de o sistema sinalizar imediatamente os erros e irregularidades, determinando as informações dos procedimentos da auditoria.

O controle interno tem como seu objetivo o desenvolvimento de um plano de ação que venha ajudar uma determinada organização a atingir os seus propósitos por adotar uma aproximação sistêmica disciplinada para a verificação e melhoria da capacidade dos métodos de gerenciar os riscos com o intuito de acrescentar mérito e melhorar as operações (ALMEIDA, 1996, p.50).

Padoveze (2003, p. 38) tem o entendimento de que “no controle interno o conjunto de regras e procedimentos devem garantir as capacidades operacionais, permitindo o progresso dos processos empresariais e seu resultado”.

Conforme a Resolução do Conselho Federal de Contabilidade 820/97, Normas de Auditoria, item 11.2.5.1, a representação de contabilidade e o controle interno têm a compreensão dos planos das organizações e o conjunto ajustado das destrezas aplicadas pela entidade na proteção do patrimônio, tendo confiança nos registros nas habilidades.

É necessário que o controle interno seja avaliado constantemente na qual será realizada uma investigação detalhada da veracidade da compreensão que ali foi gerado (ATTIE 2009, pag. 152).

A administração da instituição se responsabiliza pela organização do sistema do controle interno, observando se os funcionários estão seguindo corretamente as normas da instituição na realização das atribuições e por prováveis transformações no intuito de ajustá-lo na nova situação. As principais razões para o esclarecimento das atribuições são: Garantir que os métodos de controles sejam realizados; Descobrir erros e irregularidades; Aperfeiçoar as responsabilidades por eventuais danos na realização das transações da organização (CREPALDI, 2013).

O controle interno ocupou um espaço de grande destaque no planejamento e na realização das atividades operacionais depois de se observara necessidade de aprimorar os procedimentos utilizados pelas organizações. Para a administração, esse controle significa regular e corrigir a atuação dos processos e dos indivíduos garantindo que metas e objetivos da instituição sejam conquistados (ALMEIDA, 2012).

Segundo Chiavenato (2000, p.133-134), a palavra controle tem vários significados:

Controle como função limitada e abusiva: utilizado com o objetivo de controlar ou definir certos tipos de equívocos indesejáveis ou de comportamentos inaceitáveis. Controle como um sistema espontâneo da organização: utilizado no sentido de manter de forma automática um grau contínuo de movimentação ou funcionamento de um sistema. Controle como função burocrática: é o controle como componente do método administrativo como organização, o planejamento e direção.

Albuquerque (2005) determinou que a eficiência dos Controles Internos fôssedo mesmo padrão como a instituição mantém as autorizações e certificações importantes para a sua persistência no mercado. Esta operação e eficiência seriam medidas por meio dos gastos fundamentais para o atendimento das exigências.

#### **2.4. Auditoria trabalhista**

A auditoria trabalhista pode ser conceitualizada por meio do elemento fundamental para o estudo do cumprimento das legislações trabalhistas, que são os vínculos trabalhistas que a instituição se baseia. É necessário um aperfeiçoamento com o propósito de impedir que ocorram danos dentro da

instituição, visto que os gestores não querem sofrer uma punição por despesa, e de uma forma supérflua (SANTOS 2009).

Ela incentiva as instituições a utilizarem maneiras mais eficazes e seguras, que leva ao amparo do seu patrimônio, lembrando assim eventuais dificuldades que possa leva-la a aguentar custos e penalidades desnecessários.

Conforme Teixeira (2006, p. 67)

Arelevância da auditoria trabalhista encontra-se: No autoexame da instituição; Em minimizar os erros das rotinas que foram auditadas; Na condição de auditoria interna; criar, filtrar e peneirar as atividades de maior relevância, criando os órgãos de controle de qualidade do trabalho; Funcionar como um freio na instituição para impedir deslizes, furtos, pagamentos indevidos e outras irregularidades; A falta de supervisão no setor pessoal e recursos humanos, da a impressão de desleixo, possibilitando pequenos erros que de início são involuntários, porém torna-se a porta para desvios e fraudes; Em ser elemento de orientação técnica e assessoramento; Na prevenção e na melhoria da atividade de administração dos funcionários na instituição.

Considera-se auditoria trabalhista o autoexame no meio empresarial. É importante auditar a instituição que pretende estudar, quanto à atribuição do auditor, indagam-se todas as atribuições da rotina administrativa da instituição, iniciando dos princípios legais da honestidade do patrimônio e de muitas conveniências de administração.

#### **2.4.1 A importância da auditoria trabalhista**

O significado de auditoria passou por consideráveis transformações nos últimos anos, e isso se deu em parte devido os progressos tecnológicos e as novas habilidades administrativas do mercado. No meio de várias divisões deste serviço se encontra a auditoria trabalhista. Esta se fundamenta em um trabalho de prevenção e de um diagnóstico, que ajuda na área de Recursos Humanos na procura de excelência e da realização de suas responsabilidades e procedimentos organizacionais (ALMEIDA, 1996, p. 25).

Sendo observada por este ângulo, a auditoria perde a natureza investigativa e passa a ter uma função expressiva na proteção das várias barreiras que existe nas organizações, dentre os quais se pode destacar a insatisfação dos clientes internos, as relações com os órgãos reguladores das organizações, baixa qualidade nos serviços de gestão de pessoas, dentre outros (ATTIE, 1992 p. 29).

A auditoria trabalhista preserva os interesses dos dois lados da instituição: do empregado e do empregador. Do lado do empregado, a auditoria trabalhista é a maneira de poder evitar que este seja prejudicado pelos erros processuais, protegendo seus direitos legais e assegurando por meio do estudo crítico de sua administração a correta realização das rotinas trabalhistas (BRASIL, 2003).

A auditoria trabalhista tem uma incumbência muito importante juntamente com o empregador. Mesmo auxiliando na prevenção de dificuldades com os setores competentes, referente ao trabalho, diminuindo erros que possam cometer em acontecimentos fiscais ou até mesmo em reivindicações trabalhistas, é fornecida pela auditoria à administração de Recursos Humanos uma grande visão dos resultados de seus procedimentos operacionais e administrativos, o que poderá ser aprimorado como referência para a área em questão, sendo utilizada como medida de ações disciplinares e de aperfeiçoamento (ROCHA; SANTOS, 2009).

O trabalho poderá ser eficiente se o auditor conhecer as variadas partes do RH nas instituições, juntando entendimento de gestão de pessoas, ocorrências anteriores deste tipo de administração, legislação trabalhista e detalhes comportamentais. É preciso ser enérgico e bom agenciador, para que sejam observados pelos analisados como ajuda (ULRICH, 2000).

O objetivo da auditoria trabalhista é incluir vários departamentos e a correta execução dos processos de gestão de pessoal, garantindo excelente qualidade na administração deste método tão necessário: as pessoas (SANTOS 2009).

Portanto, tendo em vista o cargo de confiança que a auditoria simboliza diante da alta administração, pode-se finalizar que este serviço é fundamental como instrumento de gestão eficaz (TEIXEIRA, 2009).

## **2.5 Os Direitos Sociais**

No art. 6º ao 9º da Constituição de 1988 pode-se observar que os direitos sociais são: trabalho, moradia, segurança, educação, lazer, proteção à maternidade, à infância, previdência social, auxílio aos desprotegidos, na forma desta constituição. Deixando bem claro o direito do cidadão (BRASIL, 1988).

Referindo aos direitos sociais dos trabalhadores, estão garantidos tanto para os trabalhadores rurais como urbanos os seguintes direitos sociais: fundos de garantia por tempo de serviço, salário mínimo como ter um piso salarial, acesso livre

ao sindicato que tenha ligação a sua categoria profissional, recebimento do seguro desemprego nos caso de demissão sem justa causa e proteção do emprego contra demissão sem justa causa (BRASIL, 1988).

Naverdade, no Brasil é bem diferente. É um país desigual, onde existe o desemprego, discriminação. Atualmente é necessário ter um perfil vistoso para estipulados trabalhos. Esses direitos trabalhistas estão garantidos pela Constituição Federal Brasileira, mas na realidade nem todos são assegurados, desta forma estes direitos são violados constantemente, no decorrer da historia. É perceptível que para conseguir tais direitos foram necessárias diversas manifestações como a revolução industrial que se tornou referência do Direito do Trabalho.

De acordo com Dallari (2004), não é apenas confirmar a igualdade de todos perante lei; é importante que assegure a todos, um pouco de dignidade e igualdade. Nesta esperança é que surgem os direitos sociais, ligados ao princípio da solidariedade, conhecidos como direitos humanos de segunda dimensão.

Direitos sociais se concretizam pelo processo das políticas públicas, e garantem amparo e proteção social aos menos favorecidos, isto é, aqueles que não possuem meios próprios para uma vida digna (COMPARATO, 2010).

### **2.5.1 A eficiência dos direitos humanos dos trabalhadores**

A fixação dos direitos trabalhistas não é irregularidade somente no jurídico brasileiro, mais sim em campo internacional trazendo uma história completa de lutas e combates. Isso leva para a reflexão na área trabalhista, visto que há a conservação das Leis trabalhistas e os tribunais de justiça do trabalho (BRASIL, 2017).

O Art. 7º, da Constituição Brasileira de 1988, demonstra pontos que são de direito dos trabalhadores rurais e urbanos, incluindo os que tenham o objetivo de aperfeiçoar a condição social dos trabalhadores. Os incisos deste artigo asseguram aos trabalhadores todas as garantias trabalhistas como salário mínimo e as condições para o labor. Discute os direitos e deveres individuais como coletivos, isto é, os direitos são os bens e benefícios específicos prescritos nas regras constitucionais (BRASIL, 1988).

Este artigo garante ao trabalhador brasileiro, direitos fundamentais para sua vida no labor, dando prioridade aos princípios fundamentais do trabalhador que

são: o princípio da dignidade da pessoa, o princípio de Legalidade, o princípio da norma mais favorável e o princípio da proteção do Trabalhador (BRASIL, 1988).

Dificuldade que existe diante de nós não é filosófica, mas jurídica e, de forma mais ampla, política. Não se refere saber quais são esses direitos, qual é a estrutura, se o motivo é direitos naturais ou históricos, relativos ou absolutos, mas sim qual é a maneira mais segura para garantir, impedindo que apesar das importantes declarações, sejam violados constantemente (BOBBIO, 1992, p25).

Bobbio (1992) demonstra que os direitos essenciais, em particular, os direitos sociais, são contrariados em todo o decorrer da história por uma simples questão política, pois existem trabalhadores suficientes para envolver a economia do país. Só não existe qualidade efetiva desse trabalho contribuindo com cada cidadão trabalhador.

## **2.6 O conceito de Recursos Humanos – RH**

Recursos humanos é uma área que tem uma atuação fundamental nas instituições com o objetivo de zelar pelos funcionários. Para a atuação na carreira de RH existem várias probabilidades de cursos que servirão como porta de entrada. Anteriormente, o setor de Recursos humanos (RH) somente disponibilizava de administradores e dos psicólogos. No decorrer dos tempos e a globalização dos processos, surgiram novas carreiras para compor a lista dos bens vistos nesta área, que hoje são amplas e complexas (CHIAVENATO, 2003).

O Recurso Humano (RH) é observado por seus administradores como importante para o desenvolvimento de qualquer instituição, e necessita ser analisado como algo que se torne mais relevante se for favorecida a ideia de que o foco principal da instituição são os indivíduos.

Chiavenato (1999) mostra a grande necessidade dos indivíduos no contexto da organização, sendo o assunto básico tratá-los como métodos organizacionais ou parceiros da instituição.

No olhar de Toledo (1999), pode ser classificada como a área de pesquisa e atividades que atua com os aspectos referentes ao elemento humano de uma maneira em geral, nas instituições. Isto é, o ambiente que trata das questões de pessoal, de qualquer grupo humano organizado.

### 2.6.1 O papel do RH na contratação dos passivos trabalhistas

Inicialmente, o método realizado pelo Recurso Humano quanto à contratação de um funcionário é muito importante para a instituição, pois desenvolve um modelo de investigação de seus novos funcionários, que prestarão serviços para a instituição e necessitam estar registrados segundo o que exige a lei (CHIAVENATO, 1999).

Conforme Oliveira (2008, p. 36), o departamento que tem mais competência na vida e alicerce de uma instituição é, na verdade, o de Recursos Humanos. Complexidade no relacionamento entre empregados e empregadores como também com a administração pública requer que os processos nesse importante setor tenham pessoas qualificadas a executarem essas atribuições com total responsabilidade.

No contexto extensivo, a auditoria trabalhista compõe um importante elemento para o autoexame e tem como finalidade impedir passivo, minimizar custos e elevar a produtividade (NIYAMA e SILVA, 2008).

Estes passivos trabalhistas são uma das razões que mais intercede na evolução das instituições, por conseguinte impedir esses tipos de atuações é de extrema importância para que uma instituição tenha objetivos satisfatórios futuramente. Passivo trabalhista é o conjunto de obrigações compostas pelas ações movidas pelos empregados que procuram alguns direitos não pagos no passar dos anos de trabalho e pelos direitos justos aos mesmos, não estando estes em meio à influência judicial (COELHO, 2008).

Segundo Neves (2016, p.1):

O passivo trabalhista, é resultado das diversas reclamações trabalhistas movidas contra as instituições em frente da legislação protecionista em favor do empregado, está ligado diretamente ao risco operacional de uma instituição. Afetando negativamente a saúde da instituição.

Um passivo é proveniente de uma operação em que uma instituição luta diariamente para manter seus resultados, apesar dos fatos que causam a versatilidade legal se configure muitas vezes somente no futuro. Normalmente, o fato originador dessa obrigação está ligado a acontecimentos anteriores ou presentes (BODIE E MERTON, 2006).

Segundo Martins (2009), o passivo trabalhista é originado quando uma organização ou empregador pessoa física não cumprem algum dever trabalhista, por não recolher de maneira devida algum encargo social ou ferir algum direito do empregado. Se esse conjunto de obrigações não forem efetivadas poderá originar uma futura reclamatória trabalhista.

## **2.7 Riscos Trabalhistas**

A prevenção de Riscos trabalhistas tem sido o ponto principal na saúde financeira das instituições, que por muitas vezes é ignorada em virtude do não conhecimento dos impactos da matéria. O assunto pode ser resolvido por meio do estudo do local de trabalho, dos colaboradores e por meio da adoção de políticas internas (BINDER; ALMEIDA 2005).

Para que se possa definir o modelo adequado para gerenciar os riscos, Bernstein (1997, p. 8) afirma que “a palavra risco origina-se do italiano antigo *risicare*, e significa ousar. Desta forma, o risco é uma opção, e não um destino”.

Adotar políticas internas, de maneira atualizada, com o objetivo de prevenir os riscos trabalhistas traz diversos benefícios e resultados positivos, não só pela eficiente redução de ações trabalhistas, mas pela formação de um ambiente saudável de trabalho, fazendo com que seus trabalhadores fiquem motivados trazendo uma conclusão positiva para a instituição (BINDER; ALMEIDA 2005).

Mossiman e Fisch (1999) definem de uma forma mais corporativa apontando que os riscos são acontecimentos futuros incertos que poderão influenciar no atendimento dos objetivos estratégicos, financeiros e operacionais da organização.

O alicerce para a implantação destas políticas irá depender de determinados fatores, como: estudar as rotinas da instituição, dos serviços que são desenvolvidos, os pontos críticos que venham gerar demandas trabalhistas, estudar a satisfação dos trabalhadores, treinar os gestores para gerenciar pessoas, atualizar o departamento de recursos humanos nas normas trabalhistas. Desta maneira, as instituições não podem pensar nos riscos trabalhistas como uma forma de ganho imediato, porém como ganhos futuros, uma vez que identificar os pontos críticos, readequar o local de trabalho e humanizar os gestores acarretarão no crescimento da satisfação dos funcionários, com a redução de passivos trabalhistas da instituição e crescimento no faturamento (BINDER, ALMEIDA 2005).



### 3. METODOLOGIA

Este capítulo abordará o método científico utilizado no desenvolvimento da pesquisa. Para Severino (2013, p. 102): “Trata-se de um conjunto de métodos operacionais que permitam acessar relações causais constantes entre fenômenos”. Todo trabalho científico precisa seguir procedimentos e métodos para que o mesmo sustente uma linha de raciocínio, e por isso cumpra seus objetivos. Já para Ruiz (2013, p. 137):

O método demonstra segurança e é origem de economia no estudo, na pesquisa, na aprendizagem. Instituído e melhorado pela contribuição cumulativa dos antecessores, não poderá ser esquecido, em seus delineamentos gerais, sob pena de fracasso.

Assim é fundamental que os procedimentos e métodos utilizados fiquem claros. Galliano (1986, p. 19), “o conhecimento científico é resultado da investigação metódica, sistemática, da realidade. Ele ultrapassa os fatos e os fenômenos em si mesmos, analisa-os para descobrir suas causas e concluir as leis gerais que os regem”.

O conhecimento se faz importante para que se compreenda o significado de uma informação. Para se adquirir o conhecimento, é fundamental pesquisar, pois esta parte de uma dúvida, estabelecendo uma relação de identificação, entre o pesquisador e o objeto em estudo. E para que este trabalho fosse desenvolvido, foi primordial a escolha do tema, na qual foi realizada uma pesquisa no setor contábil de uma entidade. Essa pesquisa tem como objetivo geral assimilar a relevância da auditoria na minimização dos riscos trabalhistas.

Os tipos de pesquisas utilizados para desenvolver este tema foram à pesquisa exploratória, tendo como objetivo melhorar o entendimento sobre a auditoria de Recursos Humanos, a pesquisa bibliográfica e a realização de entrevistas com o responsável do setor de recursos humanos da empresa ALFA e dois colaboradores. Refere-se a uma tipologia básica, por se tratar de um estudo, não é objetivo dessa pesquisa instituir relações de causa e efeito.

A coleta de dados ocorreu mediante entrevistas com o responsável do setor de recursos humanos e colaboradores, sendo esta determinada de forma não estruturada. A entrevista não estruturada ou despadronizada segundo Andrade

(2003) pode ser caracterizada como entrevista, as perguntas poderão ser abertas, dessa forma proporcionando maior liberdade para o informante.

Os instrumentos de coleta de dados foram mediante estudo de caso e entrevistas informais. As entrevistas realizadas com o responsável pelo setor de Recursos Humanos da empresa ALFA de limpeza e dois colaboradores, com o objetivo de coletar as dados necessários à pesquisa, também se utilizou de análise documental, que ocorreu por meio da conferência de vários documentos, e as técnicas de observação foram de forma sistemática, não participante, individual e na vida real.

Conforme Lakatos e Marconi (1995, p.66), a pesquisa bibliográfica inclui todo modelo de bibliografia já utilizada publicamente relacionada ao tema trabalhado, e podem ser atribuídas as publicações avulsas, os livros, as monografias, os folhetins, teses, artigos, os livros, as revistas, e por intermédio dos meios de comunicações como rádios, gravações e audiovisuais. Seu propósito é levar o pesquisador a ter um contato mais direto com tudo o que já foi filmado, escrito ou até mesmo dito.

A bibliografia oferece oportunidades para dar uma definição, solucionar dificuldades conhecidas, como examinar novos lugares onde as dificuldades não se fixaram de maneira suficiente, fazendo com que o pesquisador se esforce na investigação das suas pesquisas (LAKATOS; MARCONI, 1995).

O estudo para a elaboração da monografia consiste em alcançar por intermédio do conhecimento, o estágio da pesquisa, contribuindo para o crescimento científico.

No que se concerne aos objetivos específicos foi feita as seguintes abordagens: verificar como a auditoria age na prevenção de causas trabalhistas; identificar como a auditoria interna contribui com o desenvolvimento dos trabalhos realizados na organização.

#### 4. DISCUSSÃO DE DADOS

A pesquisa teve a sua realização no setor de Recursos Humanos da empresa ALFA na área de limpeza. De início foi realizada entrevista com dois colaboradores e com o responsável do setor de RH da empresa, o período analisado foi de 18 de junho a 30 de setembro de 2018, tendo como alicerce os documentos em originais que englobam toda a rotina deste setor.

Quando foi questionado para os colaboradores de como a empresa avalia a necessidade do profissional da área contábil para a prevenção do passivo trabalhista, eles informaram que não tinha aquela informação, pois ali era o financeiro e somente quem poderia dar esta informação seria a parte da contabilidade. A informante A relatou:

Porque é a gestora (Advogada) do núcleo trabalhista que faz tudo. Ela vai para as audiências, ela resolve tudo, já chega com tudo resolvido. [...] Era um jurídico para a área trabalhista e para o civil e agora deixou separado. Quando tem uma audiência algumas meninas vão acompanhadas de um advogado terceirizado que são contratados pela empresa. Tem uma empresa de advocacia terceirizada que trata de tudo.

A colaboradora ainda falou que na empresa tem a parte financeira e quando precisa da parte contábil para fazer algum cálculo diferente à documentação vai para a empresa em Salvador que trata desta parte contábil. No caso da prevenção, quando foi criado o núcleo trabalhista, eles mudaram muitas regras, como por exemplo: Muitos funcionários pediam para sair da empresa e depois colocam na justiça. Antes, quando o funcionário pedia para sair, às vezes fazia acordo. Agora quando o funcionário solicita para sair não se faz mais acordo, ele é demitido. Falou também que muitas das vezes quando a empresa é colocada na justiça pelo funcionário os motivos eram por conta de um fiscal de rua que tratou mal o funcionário ou por causa das horas extras que trabalhava mais.

A informante fala que a empresa tem como provar as horas extras, por intermédio do ponto que foram instalados nos ônibus. Antes tinham que ir até a empresa bater ponto e agora por ser digital, foi instalado no ônibus. Quando saem do trabalho, batem logo. As equipes eram divididas em grupos de cinco funcionários para ficar em determinada área. Por não ter uma fiscalização na empresa alguns funcionários por terem já batido o ponto de entrada, desciam em determinados

pontos juntamente com aqueles que iriam continuar a trabalhar e iam para casa. Quando o ônibus voltava para recolher estes funcionários, os que foram para casa estavam lá no ponto de volta para pegar o ônibus, voltar para a empresa e bater o ponto de saída. Eles não trabalhavam, iam para casa. Isso acontecia porque os fiscais não olhavam a lista para conferir. Agora, depois que perceberam que acontecia isto, contratou uma pessoa para fiscalizar estas coisas.

Os funcionários dizem que a empresa não dá equipamento de segurança e outras coisas. A empresa dá curso. Quando eles entram na empresa este curso mostra o que acontece quando não fazem uso deste equipamento de segurança e os encarregados da equipe de segurança ficam observando se eles estão utilizando porque antes não utilizavam. Com a demanda de justiça começaram a fazer isso. A empresa dava todo o material e por eles não usar, quando entravam na justiça diziam que quebraram a mão e outras coisas porque não tinham o material. Além disso, quando a equipe de segurança observava que os funcionários não estavam utilizando o equipamento os advertiam, porque quando a empresa é colocada na justiça por funcionários, tem tudo por escrito para comprovar que a pessoa tinha o equipamento mas não usava. Quando são contratados eles pegam a farda, o equipamento de segurança e assinam.

Às vezes também muitos colocam a empresa na justiça por causa do tratamento que é recebido. Com a entrada da advogada foi criado o núcleo trabalhista, o método de prevenção, com a intenção de precaver futuros problemas trabalhista. A empresa antes contratava os novos funcionários sem fazer análise dos requisitos que deveriam ser cobrados e se descobria depois que muitos eram ex-presidiários, não tinham ensino médio. Agora eles demitiram este pessoal que não tinham os pré-requisitos estabelecidos pela empresa e estão contratando só com aqueles pré-requisitos. Estes pré-requisitos são à ficha limpa que consiste em nunca ter sido preso, ter concluído o ensino médio.

Partindo agora para a entrevista com o responsável sobre o nível de preocupação da empresa em responder uma reclamatória trabalhista, ele informou que a preocupação era máxima e que não havia dificuldade da empresa em atender à Legislação Trabalhista. Procuravam cada vez mais atender de forma coerente todas as legislações aplicadas ao ramo de atividades e a lei trabalhista. A empresa já respondeu por reclamatória trabalhista e/ou multa de órgão fiscalizador, passou frequentemente

por fiscalizações de alguns órgãos, em alguns casos havendo cobrança de multas e reclamações trabalhista por parte de ex-funcionários. Diz ainda que ocorreram poucas reclamações trabalhistas, mas após a implantação da auditoria interna, passaram a trabalhar com um indicador que é como se fosse um medidor indicando que não pode passar daquela meta.

O responsável ainda continuou informando que as principais causas de reclamação(s) trabalhista(s), que a grande maioria das reclamações dos ex-funcionários é alegando pagamento de horas extra, fato que hoje em dia é controlado por intermédio do ponto biométrico instalado nas sedes e nos ônibus que tem levado os colaboradores até o trecho, além da fiscalização diária realizada pelo setor de segurança, verificando se os colaboradores estão utilizando os equipamentos de segurança e fiscalização semanal do setor biométrico conferindo a frequência e horário de trabalho dos colaboradores.

Foram analisados os processos desenvolvidos no setor por intermédio do fluxograma da admissão, do movimento mensal e do desligamento de seus colaboradores. Logo, após serem detectados os principais controles internos existentes, foram elaborados pelo contador e uma empresa terceirizada de advocacia os papéis de trabalho e a elaboração do relatório de auditoria.

Os fundamentais controles internos da área de limpeza conforme o contador é o controle do horário de seus colaboradores na qual é feita por intermédio das fichas ponto, analisando as ocorrências de horas extras, faltas, se as mesmas foram apresentadas por intermédio de atestado.

Não existe uma auditoria mensalmente. Existe a auditoria interna de seis em seis meses e a auditoria externa anualmente para ver se está tudo certo. Pagavam um valor muito alto por indenizações e depois da auditoria baixou muito.

O programa de auditoria está composto da seleção, dos processos de admissão, da movimentação e do desligamento dos colaboradores do setor de limpeza. No processo de admissão são investigados: os exames médicos admissionais, os contratos de trabalho, o livro de registro dos empregados, a Carteira de Trabalho e Previdência Social, o protocolo de recebimento e devolução da mesma que são entregues logo e assinada, a declaração de renúncia ou a utilização do vale transporte depende muito do funcionário se vai ou não fazer uso. Ao fazer uma análise de todo o trabalho realizado no mês foi analisado, as fichas de ponto, as

folhas de pagamento, folhas do 13º salário, folhas de férias, as guias de pagamento de FGTS estão em dia, porém já teve atrasado, o INSS muitos que estavam atrasados estão parcelados. Para o processo de desligamento de seu colaborador foram analisados os termos de rescisão do contrato de trabalho, exame médico demissional e o documento de aviso prévio. Os exames periódicos são realizados todo ano.

Após a preparação do programa de auditoria no setor de Recursos Humanos-RH para ser aplicado na área de limpeza, ocorreu uma etapa para efetivar os papéis do trabalho de auditoria, com as modalidades do trabalho: Relatório técnico-científico que tem como alicerce os métodos de verificação apontados no programa e que encaminham o cumprimento dos trabalhos de auditoria, como propósito amparar a opinião do auditor por intermédio de evidências ou provas.

Logo depois de concluir os papéis de trabalho, documentos estes principais de auditoria, analisaram todos os itens indicados no programa de auditoria, que foram desde o processo de seleção, admissão, os cálculos dos vencimentos, as movimentações que acontecem com os colaboradores, encargos sociais até o afastamento da empresa.

Nestes papéis de trabalho estão determinadas todas as sugestões, que são a base para se elaborar o relatório de Auditoria Operacional no setor de RH da empresa de limpeza.

Foram encontradas nesta etapa algumas irregularidades sobre as quais foram sugeridas que sejam tomadas providências com o intuito de fazer as devidas correções, como por exemplo: registro da data da rescisão do funcionário no LRE que não foi efetuado, atualizar tanto a CTPS quanto o LRE referente às férias, alterações salariais e quanto às contribuições sindicais por não ser mais obrigatório, o funcionário tem que assinar um termo informando que não quer mais pagar que não desconte do salário, que a instituição emita o protocolo do recebimento e da devolução da CTPS, com suas devidas assinaturas, procedendo com a devolução dos documentos no período de 48 horas, previsto pela lei, elaborar o documento propriamente assinado se referindo a desistência ou utilização do direito ao vale transporte; preparação dos documentos que estejam relacionados com a segurança e a saúde do trabalhador como o Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional.

Baseando nos apontamentos citados, foi concretizada pela empresa contratada de auditoria o Relatório da Auditoria, que são encontradas as informações e evidências que foram observadas durante a análise dos objetos utilizados nos exames, foram demonstrados os quesitos pelos quais foram identificadas algumas falhas no setor, como também as sugestões ditas para melhoria, servindo de orientação para que a instituição possa prevenir futuras penalidades ou reclamações trabalhistas, incluindo a legislação trabalhista e previdenciária.

Como o objetivo geral deste trabalho é assimilar a relevância da auditoria na minimização dos riscos trabalhistas, observa-se assim que foram tratados no decorrer do trabalho o que se pode fazer para se diminuir os riscos trabalhistas. Observa-se também que com relação aos objetivos específicos de verificar como a auditoria age na prevenção de causas trabalhistas; e identificar como a auditoria interna contribui com o desenvolvimento dos trabalhos realizados na organização. Foi feitos os devidos ajustes na questão do relógio de ponto digital nos ônibus de transportes dos trabalhadores, como também correções nas horas extras trabalhadas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os objetivos da auditoria vêm se adaptando as necessidades das instituições, com um ambiente dinâmico, sistemas de informações estratégicas, com a capacidade de atender a força de trabalho treinada e valorizada, contribuindo para um bom desempenho para que as instituições fiquem cada vez mais eficientes.

As instituições como também seus profissionais envolvidos na auditoria, compreendem que as vantagens promovem alterações educativas e preventivas nos seus métodos de trabalho, criando modelos novos de relatórios que indiquem os problemas encontrados que já estão sendo solucionados ou já foram.

Apesar de a auditoria ser um instrumento indispensável dentro de uma instituição que possa atender as exigências deste mundo globalizado, onde todos os envolvidos estão aprendendo a viver, o número de profissionais que utilizam a auditoria somente para o cumprimento de obrigações ainda é considerável.

Portanto, a auditoria não favorece a resolução para todos os problemas que existem ou venham a existir numa organização, porém, por meio de seus trabalhos de forma construtiva, fornecem uma base sólida para uma ótima administração tomar decisões inteligentes, conduzindo melhor a organização para atingir os objetivos pretendidos, garantindo informações seguras aos demais colaboradores e a sociedade em geral.

Fica clara a importância das instituições em geral poderem desenvolver a auditoria na rotina trabalhista, conforme as dificuldades de implantação operacional nos controles internos.

Conforme a pesquisa feita para a realização deste trabalho, as instituições cada vez mais estão dando importância à auditoria interna depois de passarem por fiscalizações, sendo um elemento fundamental para ajudar os administradores a terem uma ampla visão do negócio, com as informações corretas da condição patrimonial e financeira da instituição.

O profissional deverá estar sempre procurando se aperfeiçoar, por intermédio dos estudos e se adequando conforme as exigências do mercado. É importante que as instituições revejam a necessidade de implantarem métodos de auditoria, visto que é uma forma de auxiliar na administração da instituição, garantindo que os controles internos como as rotinas de trabalho estejam sendo executados e que



seus dados contábeis mereçam confiança. Recomenda-se para a instituição pesquisada, investimentos treinamentos internos como também ações que possa fazer com que seus colaboradores sejam motivados para poder desempenharem com desenvoltura suas funções.

É recomendado para pesquisas futuras fazer um estudo da importância da Auditoria Interna para as instituições de pequeno porte; fazer um estudo da análise dos Controles Internos realizados por outras instituições; estudar o papel da Auditoria Interna contra fraudes e erros nas instituições. E para finalizar recomenda-se futuros acadêmicos: um estudo mais profundo que viesse analisar as dificuldades da adoção de inovações nas empresas sob um enfoque qualitativo com relação a auditoria e motivação; Fazer um aprimoramento dos Controles Internos deficientes detectados nesta pesquisa.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria da Correção Monetária Integral das Demonstrações Financeiras**. São Paulo: Atlas, 1988.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria – curso moderno e completo**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Auditoria – curso moderno e completo**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ASSAF Neto, Alexandre; ARAÚJO, Adriana M. P. de. **Introdução a Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2004.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Coletânea de Normas de Programas de Qualidade**, 1986.

ATTIE, Willian, **Auditoria Interna**, São Paulo, Ed. Atlas, 1992.

ATTIE, William. **Auditoria Interna**, - 2. Ed. - São Paulo: Atlas, 2007.

ATTIE, William. **Auditoria interna**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

AUDIBRA – Instituto dos Auditores Internos do Brasil. **Normas brasileiras para o exercício da auditoria interna**. 2. Ed. São Paulo: Audibra, 1992.

BERNSTEIN, P. L. **Desafio aos deuses: a fascinante história do risco**. Rio de Janeiro: campus, 1997.

BINDER, Maria Cecília Pereira; ALMEIDA, Ildelberto Muniz de. **Acidentes do Trabalho: Acaso ou descaso?** In: MENDES, Renê (Org.). **Patologia do Trabalho: atualizada e ampliada**. São Paulo: Atheneu, 2005.

BOYNTON, William C. JOHNSON, Raymond N., KELL, Walter G. **Auditoria**. São Paulo: Atlas, 2002.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BODIE, Zvi, Merton, Robert C. **Finanças**. Porto Alegre, 2ª ed. Bookman, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**.

BRASIL. **Lei 13.467/2017** de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo decreto-lei no 5.452, de 10 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de janeiro de 1974, 9.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. DF.

BRASIL, **Resolução 986/03**, de 21 de Novembro de 2003 – Aprova a NBC TI 01 – Da Auditoria interna – Disponível em <[http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.cfc.org.br52Fsisweb%2Fsre%2Fdocs%2FRS\\_986.doc&ei=dSJ3Us6EHuD4O2m4DAD&usq+AFQjCNEiSBafYRROTX1zWGB3Bz6oc3ah4g&bvm=bv.55819444,dcWc](http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.cfc.org.br52Fsisweb%2Fsre%2Fdocs%2FRS_986.doc&ei=dSJ3Us6EHuD4O2m4DAD&usq+AFQjCNEiSBafYRROTX1zWGB3Bz6oc3ah4g&bvm=bv.55819444,dcWc) > acessado em 14/08/2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição Compacta Editora Atlas. 1985.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 10ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 6º Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2000.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**.7. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

COELHO, Napoleão Alves, ALMEIDA, Sergio Geraldo de, ALCANTARA JUNIOR, Daladies Rodrigues de. **Importância de uma Boa Gestão de Passivo Trabalhista**. Minas Gerais, 2008.

COSTA, Carlos Baptista da. **Auditoria Financeira Teoria & Prática**. 11º edição. Editor Rei dos Livros, 2017.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 7ª ed. Rev. E atual. – São Paulo: Saraiva, 2010.

CREPALDI, A. Silvio. **Contabilidade Gerencial: teoria e prática**. 2. Ed. São Paulo. Atlas 2000.

CREPALDI, A. Silvio. **Auditoria Contábil: teoria e prática**. 2. Ed. São Paulo. Atlas 2002.

CREPALDI, S.A. **Auditoria contábil: teoria e prática**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CREPALDI, A, Silvio. **Auditoria Contábil: Conceitos e aplicações**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos Humanos e Cidadania**. 2ª ed. Reform. – São Paulo: Moderna, 2004.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23 Edição. São Paulo. Atlas 1997.

FRANCO, Hilário. **Auditoria Contábil**. São Paulo: Atlas, 2001.

FRANCO, H. **Auditoria contábil**.4. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GALBRAITH, J.K. **Moeda: de onde veio, para onde foi**.2.Edição. Livraria Pioneira: São Paulo, 1983.

GALLIANO, A. Guilherme. **O método científico – teoria e prática**. São Paulo: Harper, 1986.

GASS, Armando. **Papel da auditoria Interna**. Disponível em:<  
<http://www.crcrs.org.br/comissoes/audinterna>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

HERMAN Jr. Frederico. **Contabilidade Superior: Teoria econômica da Contabilidade**. 9ª Edição. São Paulo: Atlas, 1972.

HENDRIKSEN, E. S. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, S; MARION, J.C. **Introdução à teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Auditoria de demonstrações contábeis: normas e procedimentos**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

JACINTO, Roque. **Contabilidade geral**. São Paulo: Ática, 1990.

LABATO, Marthius Sérgio Cavalcante. **O Valor Constitucional para Efetividade dos Direitos Sociais nas Relações do Trabalho**. – São Paulo. Editora LTR.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial**. São Paulo: Atlas, 1986.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. São Paulo: Atlas, 1998.

MARTINS, Vinicius A. et al. **A importância de conhecer e evitar o passivo trabalhista**. 2009. Disponível em:  
[http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/VIIISeminario/PESQUISA/CIENCIAS\\_CONTABEIS/ARTIGO\\_89.pdf](http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/VIIISeminario/PESQUISA/CIENCIAS_CONTABEIS/ARTIGO_89.pdf)>. Acesso em: 25set. 2018.

MOSIMANN, C. P.; FISCH, S. **Controladoria: seu papel na administração de empresas**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

NEVES, Maurício. **Evitar um passivo trabalhista é possível**. Disponível em:  
[http://www.siteadv.com.br/nascimentoneves/9272/Artigos/4183/%22Evitar\\_um\\_passivo\\_trabalhista\\_%C3%A9\\_poss%C3%ADvel%22/](http://www.siteadv.com.br/nascimentoneves/9272/Artigos/4183/%22Evitar_um_passivo_trabalhista_%C3%A9_poss%C3%ADvel%22/). Acesso em: 13 mar.2016.

Niyama, Jorge K.; Silva, César <sup>a</sup> T. **Teoria da Contabilidade**. 1ª Edição; São Paulo: Atlas 2008.

ORRÚ, Mussolini. **Contabilidade Geral**. São Paulo: Scipione, 1990.

OLIVEIRA, R.C.A. **Desenvolvendo o Departamento Pessoal**. Ed. 4ª São Paulo.2008.

PADOVEZZE, Clóvis Luís. **Contabilidade gerencial:um enfoque em sistema de informação contábil**. São Paulo: Atlas, 1996.

PEREZ Jr. José Hernandez; PESTANA, Armando Oliveira; FRANCO, Paulo Cintra. **Controladoria de gestão: teoria e prática**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1995.

PEREZ Jr. José Hernandez, **Auditoria de Demonstrações Contábeis**. 2ª Edição. Editora Atlas. São Paulo 1998.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de Pessoas**. 7. Ed. São Paulo: Editora Saraiva 2005.

ROCHA, Arlindo Carvalho; QUINTIERE, Marcelo de Miranda Ribeiro. **Auditoria Governamental: Uma Abordagem Metodológica da Auditoria de Gestão**. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2009.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. 6. Edição. São Paulo: Atlas, 2006.

SÁ, Antônio Lopes. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1998.

SANTOS, Danilo Ramos dos. **A importância da auditoria trabalhista**. 2009.

Disponível em:

<[http://www.portaldeauditoria.com.br/artigos/importancia\\_audtrabalhista\\_260207.htm](http://www.portaldeauditoria.com.br/artigos/importancia_audtrabalhista_260207.htm)>. Acesso em: 14 agosto 2018.

SANTI, Paulo Adolpho. **Introdução à auditoria**. São Paulo: Atlas, 1988.

SILVA, Moacir Marques da. **Curso de auditoria governamental: de acordo com as normas internacionais de auditoria pública aprovadas pela INTOSAI**. São Paulo. Atlas: 2009.

SILVA, M. A. **Desenvolvimento e implementação de um sistema de gestão da qualidade**. 2009. 154 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil). Universidade de Aveiro, Portugal.

SOUZA, Paulo C.F. de. **A auditoria e o compromisso com a evidenciação**. Artigo. 2006. P. 8. Disponível em: <<http://www7.rio.rj.gov.br/cgm/academia/artigos/arquivos/2006/01.pdf>>. Acesso em: 09 de agosto 2018.

TEIXEIRA, Paulo Henrique. **Manual de Auditoria Trabalhista - Obra Eletrônica**. Curitiba: Maph Editora, Agosto de 2009.

TOLEDO, F. **Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ULRICH, Dave. **Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH**. São Paulo: Futura, 2000.

VENDRAME, Antônio Carlos F. **Contabilidade geral**: São Paulo: LTR, 1998.

## **APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA**

- 1. Qual é o nível de preocupação da empresa em responder a uma reclamatória trabalhista?**
- 2. Qual é o grau de dificuldade da empresa em atender à Legislação Trabalhista?**
- 3. A empresa já respondeu por alguma reclamatória trabalhista ou multa de órgão fiscalizador?**
- 4. Para a empresa, quais as principais causas de reclamatória(s) trabalhista(s)?**
- 5. Existe reincidência constante de reclamações trabalhistas semelhantes na empresa?**
- 6. No principal motivo de reclamatória trabalhista detectada, a empresa já tomou providências para solucionar o problema?**

## **DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

**Declaro, para os devidos fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e conteúdo, conferido ao presente trabalho, isentando a Faculdade Amadeus – FAMA/SE, a Coordenação do curso de Ciências Contábeis e o(a) Orientador(a) do Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis, de toda e qualquer responsabilidade acerca de possíveis cópias de trabalhos técnicos, apresentados em meu TCC. Sendo este de minha autoria, estou ciente, tanto das sanções que poderão ser aplicadas, pela FAMA, de acordo com a Lei 9610/98 de 19/02/98 e Lei 10.695/03 (direitos autorais), como também, as administrativas pela Coordenação do curso.**

**Aracaju – SE, 01 de novembro de 2018.**

**Gláucia Pereira Leite da Paixão**

**Curso de Ciências Contábeis – matrícula 2032140043**